



CA1  
SWC  
-1995  
S 27

GOVT





Digitized by the Internet Archive  
in 2023 with funding from  
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761116381849>





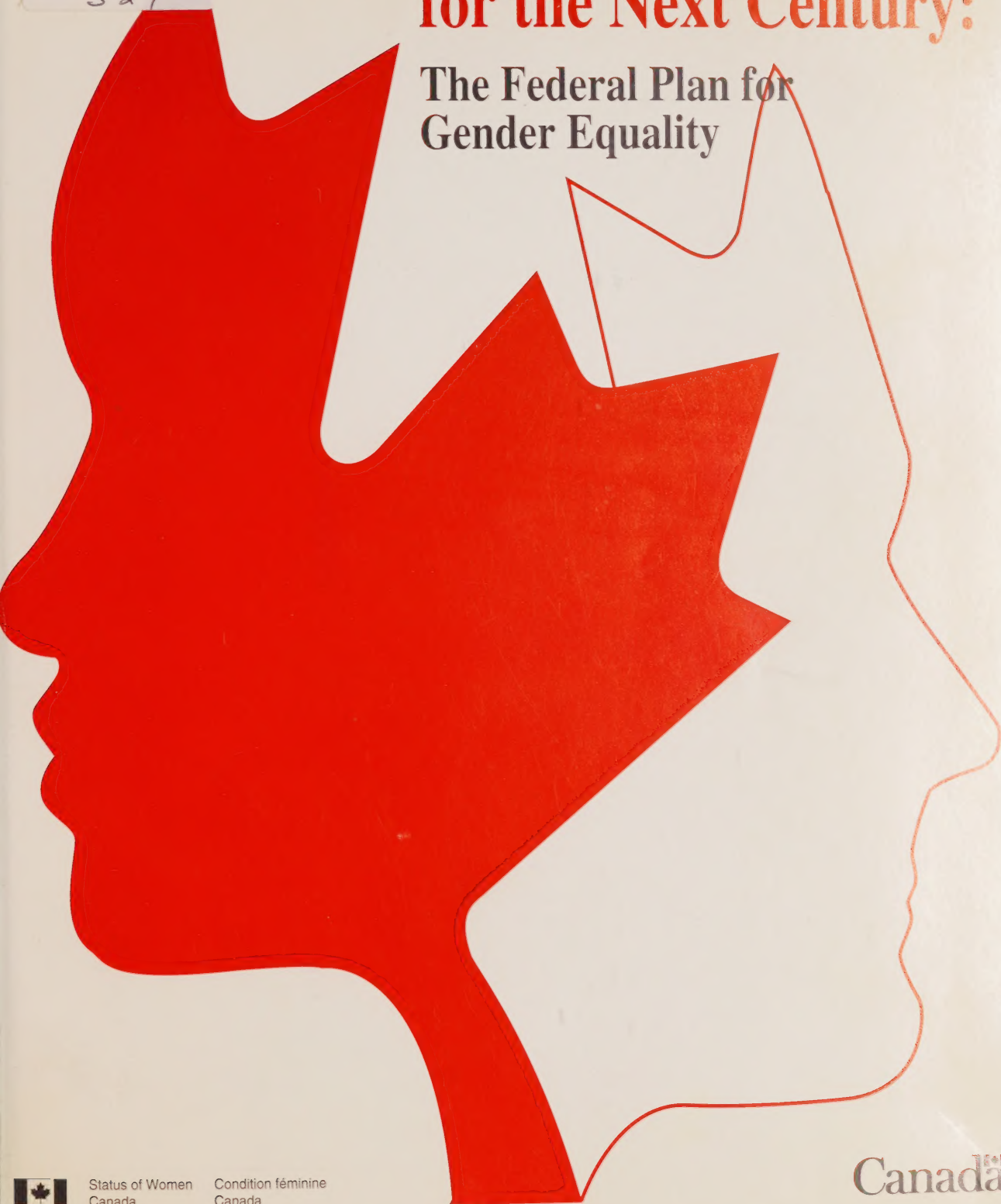


CA1  
SWC  
- 1995  
S27

Government  
Publications

# Setting the Stage for the Next Century:

## The Federal Plan for Gender Equality



Status of Women  
Canada

Condition féminine  
Canada

Canada



# Setting the Stage for the Next Century:

## The Federal Plan for Gender Equality



Status of Women  
Canada

Condition féminine  
Canada

Canada



## **Canadian Cataloguing in Publication Data**

Canada, Status of Women Canada

Setting the stage for the next century: the federal plan for gender equality

Text in English and French

Title on added t.p. inverted: À l'aube du XXI<sup>e</sup> siècle,

ISBN 0-662-61951-X

Cat. no. SW21-15/1995

1. Women — Canada — Social conditions.
2. Women — Canada — Economic conditions.
3. Women — Legal status, laws, etc. — Canada.
4. Affirmative action programs — Government policy — Canada.

I. Title.

II. Title: The federal plan for gender equality.

HQ1236.5C3S47 1995      305.4'0971      C95-980209-E

Status of Women Canada

Suite 700

360 Albert Street

Ottawa, Ontario

K1A 1C3

(613) 995-7835

August 1995

Design and production: Staigh Associates Limited

# SETTING THE STAGE FOR THE NEXT CENTURY: THE FEDERAL PLAN FOR GENDER EQUALITY

On the eve of the new century, we, as Canadians live in a time of accelerated change. Almost every aspect of our lives is being reshaped — from relationships within our families to relationships in the global community, and, of course, relationships between women and men.

The quest for gender equality has been a vigorous and vital stream of change in Canada in the last three decades, a current that cuts across all the issues of the day and touches each of our lives. Gender equality, by definition, involves both women and men as partners in the quest for fairness and in the benefits of equality. These changes will be vital to the future well-being of our daughters and sons.

As we approach the Fourth United Nations World Conference on Women in Beijing, the remaining question is — how do we move forward from here? More importantly, what role can each of us play in ensuring that women in Canada, and around the world, have the same opportunities as men to participate in, and contribute to society and to reap its benefits equally?

There is no question that women — and men — are living in a better Canada because of advances in gender equality. These advances have created change in the workplace, in public policy and public attitudes, and in our individual lives.

Canada and its people remain committed not only to the principle of gender equality but also to action that makes equality reality — even in these uncertain times. That means adapting our strategies for the times. In this report, *Setting the Stage for the Next Century: The Federal Plan for Gender Equality*, the government outlines its contributions to solutions. *The Federal Plan* strengthens the government's commitments to equality and sets a course to accelerate that progress.

Though we live in economically challenging times, gender equality is not a bonus of good times. Equality rights are human rights — a basic principle that shapes the way we live, in good times and hard times. We must take responsibility for the choices we make between cutting costs today and missing out on the immediate and longer-term benefits of an investment in gender equality.

The movement today is toward smaller and more cost-efficient government. In this spirit, the *Plan* proposes to effect change economically — through gender-based analysis, for example. It will change the way government looks at issues, designs programs, develops policies and enacts legislation. It will change the impact of government on the lives of women by including the perspectives of women. A relatively straightforward change in approach that promises far-reaching results.

Still, there is no one answer, no one action, no one player that can make equality happen. Gender equality is everybody's business. This *Plan* confirms the Government's role as part of a broad-based partnership in society, consulting and acting in concert with individuals and with public, para-public and private institutions.

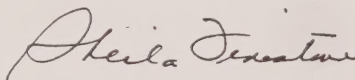
Together, Canadians must advance gender equality in a complex and diverse society. Many factors — age, race, ethnocultural heritage, physical disability, personal circumstances — result in many different perspectives on equality. We must recognize and respect the different interests, different agendas and different aspirations that exist.

Many issues require attention: closing the gender gap in medical research and health care; appreciating women not only as consumers but also as contributors to public policies and to the public purse; sharing work and family responsibilities equitably between women and men; valuing women's work — both paid and unpaid; indeed, reintegrating market activity into the larger sphere of economic activity generally.

Equality is a health issue, not only for women, but for the whole nation. In a sense, gender equality is like a lifestyle change for the health of the nation. The changes we make today, and every day to come, will have lasting benefits.

In the new century, the nations considered the leaders of the world will be those which have achieved gender equality. They will be among other advanced nations for whom human development is the true measure of wealth and health. More than an issue of social justice, gender equality will be bundled with other forward-looking ideas. It is a concept that understands that the paramount human activity unfolds among individuals, in families and communities, to sustain and enhance the human condition. Formal economic activity must be at the service of this primary activity.

Canada is esteemed for its international leadership on gender equality. It is a respect we shall continue to earn, and to deserve, into the 21st century.



Sheila Finestone  
Secretary of State (Status of Women)



## TABLE OF CONTENTS

<b>Executive Summary .....</b>	<b>i</b>
<b>Introduction .....</b>	<b>1</b>
<b>Advancing Gender Equality .....</b>	<b>5</b>
Equality Rights .....	5
Federal Government Machinery for the Advancement of Women .....	7
Provincial/Territorial Governments .....	8
Societal Partners .....	9
From Women's Equality to Gender Equality: Understanding the Concepts .....	10
<b>The Federal Plan for Gender Equality .....</b>	<b>13</b>
Overview of <i>The Federal Plan</i> .....	13
OBJECTIVE 1 — IMPLEMENT GENDER-BASED ANALYSIS THROUGHOUT FEDERAL DEPARTMENTS AND AGENCIES .....	16
OBJECTIVE 2 — IMPROVE WOMEN'S ECONOMIC AUTONOMY AND WELL-BEING .....	19
OBJECTIVE 3 — IMPROVE WOMEN'S PHYSICAL AND PSYCHOLOGICAL WELL-BEING .....	34
OBJECTIVE 4 — REDUCE VIOLENCE IN SOCIETY, PARTICULARLY VIOLENCE AGAINST WOMEN AND CHILDREN .....	42
OBJECTIVE 5 — PROMOTE GENDER EQUALITY IN ALL ASPECTS OF CANADA'S CULTURAL LIFE .....	54
OBJECTIVE 6 — INCORPORATE WOMEN'S PERSPECTIVES IN GOVERNANCE .....	62
OBJECTIVE 7 — PROMOTE AND SUPPORT GLOBAL GENDER EQUALITY .....	66
OBJECTIVE 8 — ADVANCE GENDER EQUALITY FOR EMPLOYEES OF FEDERAL DEPARTMENTS AND AGENCIES .....	72
<b>Conclusion .....</b>	<b>77</b>
<b>Index: Federal Departments and Agencies Involved .....</b>	<b>79</b>



# EXECUTIVE SUMMARY

## SETTING THE STAGE FOR THE NEXT CENTURY: THE FEDERAL PLAN FOR GENDER EQUALITY

Canada, along with all United Nations member countries, was called upon to formulate a national plan to advance the situation of women, both within its own borders and globally. *The Federal Plan for Gender Equality* is Canada's response to that request and its contribution toward the goals of the global *Platform for Action* to be adopted at the Fourth United Nations World Conference on Women in Beijing, China, in September 1995.

*The Federal Plan* is a collaborative initiative reflecting the Government of Canada's resolve to progress toward gender equality. It is both a statement of commitments and a framework for the future, representing the concerted effort of 24 federal departments and agencies, spearheaded by Status of Women Canada.

*The Federal Plan* begins with an overview of the actions and policies that have brought Canada closer to its goal of equality for all its citizens. It acknowledges the firm commitment and tireless efforts of people and organizations in every sector of Canadian life — governments at all levels, women's organizations, Non-Governmental Organizations (NGOs), voluntary organizations, and private-sector institutions — to achieve women's equality. It also acknowledges that there is still much work to be done.

*The Federal Plan for Gender Equality* recognizes the many different realities for women in Canada. These realities are the outcome not only of gender, but also of age, race, class, national and ethnic origin, sexual orientation, mental and physical disability, region, language and religion. Equality, the document states, can be achieved only by valuing this diversity.

*The Federal Plan* defines the elusive concept of gender equality, emphasizing that it refers not to women and men but to the relationship between them and to the ways in which their roles are socially constructed. Attaining gender equality is predicated on the achievement of equal outcomes for both women and men. The document recognizes that, despite progress, women have not achieved full equality with men nor gained equal access to all levels of decision making in Canadian society.

*The Federal Plan for Gender Equality* starts with the premise that both men and women must be involved in the quest for an equitable society and that benefits will accrue to both. It acknowledges that building and strengthening partnerships among women and between women and men, and among universities, community groups, NGOs, the private sector and all levels of government will be increasingly vital in the next few years, as shifting resources demand more effective and informed policy options.



The genesis of *The Federal Plan*'s approach lies in the Government of Canada's recognition that horizontal collaboration among federal government departments and agencies is key to its successful implementation. Building on existing government initiatives, the document proposes new avenues for action. It is expected that *The Federal Plan* will continue to evolve as departments and agencies update and elaborate their initiatives within a changing context, brought about by the major government renewal begun in 1994 and emerging domestic and global socio-economic trends.

*The Federal Plan* documents some of the salient global and domestic issues to be addressed in the movement toward full equality for women and men of Canada, and highlights broad directions that will guide future federal initiatives around eight major objectives. These objectives, fully taking into account the principal areas of critical concern, are outlined in the Beijing draft *Platform for Action*.

The document also elaborates a more detailed description of government commitments centred on these eight objectives.

- Objective 1: *Implement Gender-based Analysis throughout Federal Departments and Agencies*, puts forward a systematic process to inform and guide future legislation and policies at the federal level by assessing any potential differential impact on women and men. Hence, this objective underpins all subsequent objectives.
- Objective 2: *Improve Women's Economic Autonomy and Well-being*, promotes the valuation of paid and unpaid work performed by women, women's equitable participation in the paid and unpaid labour force and the equitable sharing of work and family responsibilities between women and men; encourages women's entrepreneurship; and promotes the economic security and well-being of women.
- Objective 3: *Improve Women's Physical and Psychological Well-being*, advances a women's health strategy that fully acknowledges and responds to the nature of women's lives, in research, policy development and practices in the health sector.
- Objective 4: *Reduce Violence in Society, Particularly Violence against Women and Children*, strengthens existing measures to reduce violence against women within the overall context of federal efforts to reduce violence in our society generally.
- Objective 5: *Promote Gender Equality in All Aspects of Canada's Cultural Life*, strengthens the commemoration of women's diverse contributions to Canada's history, improves their access to the means of cultural expression, promotes their participation in cultural life and supports the realistic and positive portrayal of women in the popular culture and the mass media.

- Objective 6: *Incorporate Women's Perspectives in Governance*, contributes to achieving the active participation of women from diverse experiences and fields, and equal access to all levels of decision making.
- Objective 7: *Promote and Support Global Gender Equality*, reaffirms Canada's international leadership role in promoting gender equality globally.
- Objective 8: *Advance Gender Equality for Employees of Federal Departments and Agencies*, contributes to the equitable opportunities and outcomes for federal women employees.

Within the framework of each of these objectives, the 24 participating federal departments and agencies have examined their policies, programs and activities and have identified actions that will improve gender equality over the coming years.

At the close of the 20th century, the Government of Canada is resolved to improve the status of women in Canada and around the world by adopting strategies that advance gender equality, that help women attain economic autonomy and well-being and that provide security from violence to their health and person. It recognizes that this is a critical part of its responsibility to sustain a society that values and treats all its members with dignity and respect. In the face of the complex social, political, cultural and economic realities of today, this is not something that can be achieved overnight. The persistence of gender inequality underlines the need for a long-term vision. *The Federal Plan for Gender Equality* is the blueprint for that vision.





# INTRODUCTION

Canada approaches the 21st century with a firm resolve to improve the status of women in Canada and around the world by adopting strategies that advance gender equality, help women attain economic autonomy and well-being and provide security from violence to their health and person. The Government of Canada is committed to ensuring that women design and participate in the processes and events that shape their lives. These commitments are an integral part of its policy toward the human development of its people and the sustainable development of the country. Attaining these goals in a world marked by fast-paced change is both a challenge and an opportunity.

## PROGRESS OF WOMEN'S RIGHTS IN CANADA

- 1916 - First provinces give women right to vote — Alberta, Saskatchewan and Manitoba
- 1918 - Women are given full federal right to vote
- 1920 - Women are given right to be elected to Parliament
- 1921 - First woman elected to the House of Commons
- 1928 - Supreme Court of Canada decides that women are not "persons" and cannot be appointed to the Senate of Canada
- 1929 - British Privy Council overturns Supreme Court decision
- 1930 - First woman Senator
- 1952 - First province enacts equal pay legislation — Ontario
- 1955 - Restrictions on the employment of married women in the federal public service are removed
- 1956 - Legislation is enacted guaranteeing equal pay for equal work within federal jurisdiction
- 1957 - First woman Cabinet Minister
- 1961 - *Canadian Bill of Rights* is passed
- 1977 - *Canadian Human Rights Act* forbids discrimination on the basis of sex and ensures equal pay for work of equal value for women; *Canadian Labour Code* is similarly amended and provides for 17 weeks of maternity leave
- 1978 - *Canadian Labour Code* is amended, eliminating pregnancy as a basis for lay-off or dismissal
- 1982 - *Canadian Charter of Rights and Freedoms*, Section 28, is enacted — Charter guarantees apply equally to men and women
- 1983 - *Canadian Human Rights Act* is amended to prohibit sexual harassment and to ban discrimination on the basis of pregnancy and family or marital status
- 1984 - First woman Governor General
- 1984 - Canadian Constitution is amended to affirm that Aboriginal and treaty rights are guaranteed equally to both men and women
- 1985 - Section 15 of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms* comes into effect, guaranteeing equality for all Canadians before and under law and equal protection and benefit of law
- 1985 - Court Challenges Program expanded to address equality rights cases
- 1985 - *Indian Act* is amended, restoring status and right to band membership to Indian women who had lost such status through marriage to a non-Indian
- 1986 - *Employment Equity Act* is introduced, applicable to Crown corporations and federally regulated business, aimed at redressing historic and systemic discrimination of "target group" populations
- 1993 - Guidelines on women refugee claimants are instituted for the Immigration and Refugee Board
- 1994 - Funding for equality test cases is reinstated as Charter Law Development Program
- 1995 - Gender-based analysis of legislation and policies is adopted by the federal government

The challenges of the future will be no less daunting than those already encountered in the past. As a society, we must adapt to broad demographic shifts, evolving cultural patterns, mounting environmental concerns, growing disparities between rich and poor, pressures of global economic

restructuring and sweeping social changes brought about by the new technological revolution. Governments at all levels must work to ease the transition to this new order. Improving gender equality is part of governments' responsibility to sustain a society that values all its members and treats them with dignity and respect. History has taught us that there are few quick-fix solutions to such complex social, political, cultural and economic realities; the persistence of gender inequality underscores the need for a long-term vision. *The Federal Plan for Gender Equality* sets the stage for Canada's venture into this new era.

Canada is proud of its progress in advancing women's equality. Combined efforts of governments — federal, provincial, territorial and municipal — of women's organizations, NGOs, professional associations, academic institutions and private-sector organizations and businesses, have brought about remarkable changes over a very short period. Canada has enacted extensive civil and criminal law reforms focused on issues such as violence against women, sexual assault, sexual harassment, child abuse and gun control; has supported NGOs dealing with equality issues; and has put in place government machinery for the advancement of women to ensure that progress toward gender equality is steadily integrated into public policy. In Canada, there are higher enrolments and levels of graduation of women in post-secondary institutions, greater recognition of women's specific health care needs, rising levels of women's participation in the political process and greater representation of women in positions of economic power. Progress in all these areas has improved the quality of the lives of women and men in Canada. However, in other areas, such as poverty, inequalities stubbornly persist.

The year 1995 is an anniversary year for Canada. Ten years ago the equality provisions of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms* came into effect. It is also the 25th anniversary of the report of the Royal Commission on the Status of Women, a landmark study of women in Canada that made more than 150 recommendations to foster equality between women and men.

As well, in September of 1995, thousands of women from all over the world will gather in Beijing, China, at the Fourth United Nations World Conference on Women. It is here that governments, having reviewed the situation of women over the past decade, will adopt a global *Platform for Action* to accelerate progress toward gender equality. All U.N. member states are being called upon to formulate national plans to further this objective.

#### **OBJECTIVES OF THE FEDERAL PLAN**

1. Implement gender-based analysis throughout federal departments and agencies.
2. Improve women's economic autonomy and well-being.
3. Improve women's physical and psychological well-being.
4. Reduce violence in society, particularly violence against women and children.
5. Promote gender equality in all aspects of Canada's cultural life.
6. Incorporate women's perspective in governance.
7. Promote and support global gender equality.
8. Advance gender equality for employees of federal departments and agencies.

This document is the Government of Canada's response to that call. *The Federal Plan for Gender Equality* is a collaborative initiative reflecting the federal government's commitment to gender equality and represents the concerted effort of 24 departments and agencies. The first two chapters of the document set out the context for the plan and discuss the concept of equality. *The Federal Plan* identifies eight key objectives focused on improving the status of women in various dimensions. Under each objective, issues are identified and priorities for action are outlined. These objectives are congruent with the 12 areas of action identified in the United Nations' draft *Platform for Action*, and with the United Nations' and Commonwealth's requests to institutionalize gender-based analysis in the processes of legislation, policy and program development.





# ADVANCING GENDER EQUALITY

The *Canadian Charter of Rights and Freedoms* and other equality-seeking laws, Canada's international obligations and commitments, federal, provincial and territorial government machinery for improving the status of women, the well-developed network of women's organizations across the country, and societal partners have been, and will continue to be, central to advancing gender equality.

## EQUALITY RIGHTS

The *Canadian Charter of Rights and Freedoms* provides constitutional protection for gender equality. Section 15 prohibits discrimination based on race, national or ethnic origin, colour, religion, sex, age, or mental or physical disability. Section 28 provides that the rights and freedoms described in the *Charter* are guaranteed equally to women and men. Generally speaking, the *Charter* applies to relationships between an individual and government, rather than between individuals.

### SECTIONS 15 AND 28 OF THE CANADIAN CHARTER OF RIGHTS AND FREEDOMS

15. (1) Every individual is equal before and under the law and has the right to the equal protection and equal benefit of the law without discrimination and, in particular, without discrimination based on race, national or ethnic origin, colour, religion, sex, age, or mental or physical disability.  
  
(2) Subsection (1) does not preclude any law, program or activity that has as its object the amelioration of conditions of disadvantaged individuals or groups including those that are disadvantaged because of race, national or ethnic origin, colour, religion, sex, age, mental or physical disability.
28. Notwithstanding anything in this *Charter*, the rights and freedoms referred to in it are guaranteed equally to male and female persons.

In *Andrews vs. the B.C. Law Society*, the Supreme Court of Canada affirmed that the purpose of the equality provision in the *Charter* is to protect from discrimination, groups that suffer social, political and legal disadvantage in our society. Discrimination can result if either the **purpose or effect** of a law is to impose a disadvantage on members of such a group compared to other members of society. To

approach the ideal of full equality before and under the law, the main consideration must be the impact of the law on the individual or group. The Court firmly rejected the **“same or identical treatment”** standard of equality, recognizing that **“... every difference in treatment between individuals under the law will not necessarily result in inequality, and, as well, that identical treatment may frequently produce serious inequality.”** Discrimination is not a mere finding of distinction between the treatment of groups or individuals: it must involve a disadvantage. Equality, therefore, is served by government policies that recognize and take account of the specific circumstances of Canadians who, on the basis of an inherent attribute such as colour or gender, are in a position of social, political or legal disadvantage.

In addition, the *Canadian Human Rights Act* also provides protection for women's equality by prohibiting discriminatory practices based on race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex, marital status, family status, disability or conviction for an offence for which a pardon has been granted. The Act provides a mechanism for addressing complaints made by individuals or groups that involve government programs, policies or legislation and discriminatory acts in employment or services involving federally regulated companies which includes 11 percent of the Canadian work force — the *Canadian Charter of Rights and Freedoms* is restricted to government actions only. The Act explicitly prohibits sexual harassment and requires all employers to provide equal pay for work of equal value to all employees.

## INTERNATIONAL OBLIGATIONS AND COMMITMENTS

Equality between women and men is enshrined in the *Charter of the United Nations* which marks its 50th anniversary this year, and the *Universal Declaration of Human Rights*. It is also inherent in major U.N. legally binding covenants on human rights, political and civil rights and economic, social and cultural rights, to which Canada is a party. More recently, the 1979 *U.N. Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women* (CEDAW) further defined the objectives and measures necessary to achieve gender equality in both public and private life. CEDAW recognizes that the effects of legislation must be taken into account in determining whether it is discriminatory, and that positive-action measures are sometimes necessary to correct historical patterns of discrimination. Canada ratified CEDAW in 1981. The *U.N. Declaration on the Elimination of Violence Against Women*, adopted by the General Assembly in 1993, was a Canadian initiative.

Many other agreements respond to developments in the international environment, such as the impact of economic restructuring on women or recognition of violence against women, an issue not found in CEDAW. The *Nairobi Forward-looking Strategies*, in effect from 1985 to 2000, provide a comprehensive blueprint for action on a wide range of socio-economic, political and cultural issues. The Beijing draft *Platform for Action* concentrates on critical priorities for accelerating gender equality over the next five years. The global goal of gender equality is supported by the conventions of the International Labour Organization (ILO) and is an integral part of agreements reached at recent world conferences on children (New York, 1990), the environment (UNCED, Rio de Janeiro, 1992), human rights (Vienna, 1993), population and development (ICPD, Cairo, 1994) and social development (WSSD, Copenhagen, 1995). This goal is also reflected in the ongoing work of U.N. bodies, such as the World Health Organization (WHO), the U.N. Environment Program (UNEP), UNICEF, UNESCO, the regional economic commissions and the World Bank.

Other agreements guide Canada as a member of various international organizations. The Inter-American Commission for Women of the Organization of the American States (OAS), established in the 1920s, has developed the *Inter-American Convention on the Prevention, Punishment and Eradication of Violence Against Women*. The Commonwealth has racial equality as its founding principle. The principle of gender equality was incorporated more recently, and gender analysis

and planning have been rapidly developed by the Commonwealth as a highly effective way to achieve results. The 1991 *Ottawa Declaration on Women and Structural Adjustment* and the draft *Commonwealth Plan on Gender and Development*, to be adopted later this year, reflect this work. The Organization for Economic Co-operation and Development (OECD), in addition to Working Party No. 6 on the Role of Women in the Economy and the Women and Development Group of the Development Assistance Committee, has established a policy of integrating women's concerns into all its work. Because other OECD countries are similar in many ways to Canada, OECD agreements and comparative studies are particularly important to the development of Canadian policy.

Canada has led in international co-operation on gender issues, including promoting an enhanced and collaborative role for women's NGOs. All federal government departments and agencies, within their respective areas of expertise and responsibility, seek to advance gender equality through their work with other countries and international organizations. Within Canada's foreign policy, Women in Development is one of the six priorities of the Official Development Assistance Program.

## **FEDERAL GOVERNMENT MACHINERY FOR THE ADVANCEMENT OF WOMEN**

Beginning in 1976, a number of Canada's federal departments and agencies established mechanisms to integrate women's concerns into policy formulation.

The creation of Status of Women Canada (SWC) in 1976 was a major step in this development. As the federal government agency mandated by Order-in-Council 1976-779 and the *Appropriation Act 1976-77* to "coordinate policy with respect to the status of women and to administer related programs," SWC provides leadership, expertise and strategic advice to the Minister Responsible for the Status of Women and to federal government departments and agencies on issues affecting women. Through policy research, analysis and development, international and intergovernmental activities, funding, technical assistance and communication, SWC actively promotes the integration of gender equality in all federal government initiatives.

SWC's regional structure allows it to establish and maintain contact with women's organizations across the country, providing a mechanism for them to make their concerns known.

SWC analyses ongoing and emerging issues and trends relevant to gender equality benefits for policy makers in both government and the private sector and promotes concrete changes in policies and programs affecting women. An independent research program supports the policy-related process. SWC maintains a documentation centre, archiving data and research materials from studies of women's issues carried out by, or on behalf of, SWC and has integrated collections from the Women's Program (formerly within the Department of Human Resources Development) and the Canadian Advisory Council on the Status of Women (which has ceased



operations). SWC funds national, regional and local women's organizations and other groups in support of their work to promote gender equality and long-term systemic changes.

At the federal level, SWC develops and maintains strategic links with the provincial and territorial governments and monitors developments in the provinces and territories relative to gender equality, education and training for women and the issues of violence against women. It also chairs intergovernmental senior officials' meetings and committees relative to these areas.

At the international level, SWC collaborates with the Department of Foreign Affairs and International Trade, the Canadian International Development Agency (CIDA) and other federal government departments, to represent and promote the federal government's commitment to women's global equality. SWC represents Canada internationally at meetings of organizations such as the United Nations' Commission on the Status of Women, the Commonwealth, the OECD and the Inter-American Commission on the Status of Women of the OAS.

SWC disseminates information on national and international issues of interest and concern to women and ensures that federal government initiatives to advance gender equality are communicated to the public.

## **PROVINCIAL/TERRITORIAL GOVERNMENTS**

Under the Canadian Constitution, the provinces and territories have primary jurisdiction in the areas of education, the administration of justice, social services and health care delivery. The advancement of women's equality is thus largely influenced by actions taken by provincial and territorial governments.

In *Strategies for Population Health* developed in 1994 by federal, provincial and territorial ministries of health, it was recognized that income and social status, social support networks, education and the environment all play a role in the well-being of Canada's men, women and children.

For many years, for instance, labour laws and practices have been in place to address issues such as employment equity and pay equity. Several provincial governments have implemented employment equity plans. Every province and territory has legislation requiring pay for similar, or substantially similar, work. Several provinces also have pay equity legislation, mostly applicable to the public service and public institutions. Increasingly, responsibility for training and retraining workers has been assumed by provincial governments, which are also responsible for the delivery of child-care services — an important condition for achieving women's economic equality.

Addressing violence against women has been a key priority of all provinces and territories. Every jurisdiction has been involved in a range of initiatives including designing and setting up crisis shelter models, public education campaigns, setting up joint provincial government departments and community agencies' advisory committees, humanizing the legal system for



survivors, funding sexual assault centres, transition houses, training programs for police and treatment programs for assaultive men.

Since 1982, there has been a productive partnership and collaboration among the federal, provincial and territorial governments to advance women's equality through the efforts of the Ministers Responsible for the Status of Women. Meeting on an annual basis, Ministers have, among other things, worked together on public policy issues and raised public awareness on issues of concern to women.

They have addressed issues such as violence against women, education and training, gender equality in the justice system, the harmonization of work and family responsibilities, and women's economic future. They have also met with other sectoral Ministers to advance women's and girls' equality in areas such as the educational system.

At their 1995 annual meeting, federal, provincial and territorial Ministers Responsible for the Status of Women supported a gender-based approach to policy development and agreed "on the importance of having gender-based analysis undertaken as an integral part of the policy process of government."

Collaboration among the federal, provincial and territorial governments is undertaken through the Federal/Provincial/Territorial Status of Women machinery of government to achieve women's equality.

## **SOCIETAL PARTNERS**

Women's issues are society's issues. When successfully resolved, both women and men will reap the benefits. The federal government is committed to continuing work with its many societal partners to advance gender equality. Women's and other professional organizations, public- and private-sector organizations, businesses and academic institutions have all played an active role in advancing gender equality. They have achieved this through community action, the development of professional standards, research and other activities.

In Canada, the voluntary sector has a long tradition in improving the status of women. For one, the well-developed network of women's organizations contributes to the setting of local and national agendas for gender equality, providing direct services to women and children, and educating all sectors of the public and government on issues relevant to gender equality. The extent to which violence against women and children has become a leading area of public policy is an outstanding example of how women's voices and experiences have shaped legislation, policies and programs in recent years. Much of this contribution could not have occurred without thousands of individuals and organizations in communities donating their time and expertise to ameliorate the lives of women.

For its part, the private sector has a responsibility as a corporate citizen to advance the situation of women in Canadian society and it has taken up the challenge. Banks are among the many institutions which have introduced programs in support of work and family harmonization. Such programs exemplify the combined efforts of various partners, including industry, unions, professional associations and public organizations. Corporations have also collaborated with governments to sponsor training and retraining programs for women entering the paid labour market. Private-sector organizations have also led major fund-raising campaigns to support initiatives such as public education on violence against women.

As large-scale economic, political, social and cultural transformations take place, partnerships between governments, industry and the voluntary sector will continue to play a crucial role in advancing gender equality. *The Federal Plan* documents some of the instances of such collaboration.

## FROM WOMEN'S EQUALITY TO GENDER EQUALITY: UNDERSTANDING THE CONCEPTS

The concept of women's equality is rooted in history, and has evolved in relation to changing social, economic and political conditions. At the turn of the century, the emerging women's movement in the developed world focused its efforts on achieving what has become known as "formal equality," characterized by a struggle for the same treatment, opportunities and privileges for women as for men. One of the early successes, of course, was women's gaining the right to vote. Despite these changes, women have not achieved full equality with men nor gained equal access to the decision-making process.

### WHAT IS GENDER EQUALITY?

Gender equality means that women and men have equal conditions for realizing their full human rights and potential and to contribute to national political, economic, social and cultural development and benefit equally from the results. Equality is essential for human development and peace.

Attaining gender equality demands a recognition that current social, economic, cultural, and political systems are gendered; that women's unequal status is systemic; that this pattern is further affected by race, ethnicity and disability; and that it is necessary to incorporate women's specificity, priorities and values into all major social institutions.

Treating women and men identically will not ensure equal outcomes because women and men occupy different social levels and experience different living situations.

Barriers to equality are rooted in long-standing attitudes and traditions not only about women, but also about race, age, sexual orientation, disability, colour, etc. In particular, the life situations of women outside the dominant culture — women with disabilities, Aboriginal women, women from visible minorities, elderly women, lesbians, lone mothers, women in poverty — are quite different from the mainstream. For them, the path to equality has been, and continues to be, even

more difficult. Equality for all women will come about only as these attitudes, imbedded in the workplace, educational institutions and the family, are challenged and begin to change. To achieve true equality, actions must be taken that adjust for the differences in experiences and situations between women and men, and among women, and that correct the systemic nature of inequality. This notion of “substantive” equality acknowledges the systemic and structural nature of inequality. It recognizes that **both** freedom from discrimination **and** positive actions are required to arrive at equal outcomes.

In recent years, the concept of gender equality has gained prominence. As outlined in the draft 1995 *Commonwealth Plan of Action on Gender and Development*:

... “gender” ... is used sometimes indiscriminately to describe different things at different times. Sometimes it means “women,” sometimes “sex” and sometimes more precisely “gender”.... Gender refers not to men and women, but to the relationship between them and to the ways in which the roles of women and men, girls and boys are socially constructed ...<sup>1</sup>

To achieve gender equality, the social arrangements that govern the relationship between men and women will have to change to give equal value to the different roles they play, as parents, as workers, as elected officials and others; to foster equal partnership in the decision-making process; and to build a just and equitable society.

---

<sup>1</sup> Commonwealth Secretariat. Draft *Commonwealth Vision for Women Towards the Year 2000: The Commonwealth Plan of Action on Gender and Development*, 1995, p. 31.





# THE FEDERAL PLAN FOR GENDER EQUALITY

## OVERVIEW OF *THE FEDERAL PLAN*

- 1 *The Federal Plan for Gender Equality* reflects Canada's commitment to "building together an independent country that is economically strong, socially just, proud of its diversity, and characterized by integrity, compassion, and competence."<sup>2</sup> Canada has been built on values that recognize the role of all Canadians to work together to provide an environment that nurtures and protects each individual's unique characteristics and potential. *The Federal Plan* reflects the federal government's belief that "jobs, health care, a safe and sustainable environment, equality for men and women, care for the very young and the aged, and the alleviation of poverty are societal issues that cannot be addressed simply by each individual aggressively pursuing immediate, narrow self-interest."<sup>3</sup>
- 2 *The Federal Plan for Gender Equality* recognizes and values the many different realities for women in Canada. These realities are the outcome not only of gender, but also of age, race, class, national and ethnic origin, sexual orientation, mental and physical disability, region, language and religion. History has revealed that treating men and women in the same way does not assure equality. Treating all women identically is not the answer either; such "equal" treatment ignores the unique experiences of their lives.
- 3 *The Federal Plan for Gender Equality* also acknowledges that legislation and policy can have different effects on women and men. Within its own jurisdiction, the federal government is committed to making these outcomes transparent. *The Federal Plan* places high priority on implementing a systematic gender-based analysis to facilitate this process.
- 4 Discovering new ways to develop and implement public policy is part of the challenge. Given the cross-cutting nature of gender issues, horizontal collaboration among federal government departments and agencies is key. *The Federal Plan* builds on existing government initiatives and proposes new avenues for action. While the government has undertaken a number of specific new commitments, it is expected that *The Federal Plan* will continue to evolve as departments and agencies update and elaborate their initiatives within a changing context, brought about by a major government renewal begun in 1994 and by emerging national and global socio-economic trends.
- 5 Indeed, this *Federal Plan* comes at a time when the federal government of Canada is in a period of transition characterized by changes in the size and structure of departments and agencies; reviews of major social and economic policies that will bear on the sharing of federal

---

<sup>2</sup> *Creating Opportunity — The Liberal Plan for Canada*, Liberal Party of Canada, 1993, p. 9.

<sup>3</sup> *Ibid.*, p. 11.

and provincial/territorial responsibilities; the devolution of some powers to other levels of government, including Aboriginal self-government; and intense fiscal pressures. The document has been developed with an appreciation for the profound demographic changes occurring in the country and for its multicultural, multilingual, multiracial society with two official languages. Although this period of transition presents a challenge for the implementation of *The Federal Plan for Gender Equality*, it also provides an opportunity to introduce changes to the way government legislation and policies are analysed — changes that will enhance the government's ability to meet its commitment to gender equality.

- 6 *The Federal Plan* helps to ensure that government departments and agencies continue to move toward gender equality while the process of restructuring and redefining governments' roles unfolds. *The Federal Plan* is in line with the ongoing program review: its equality-seeking measures are in the public interest as they strengthen the economy and safeguard human rights; these measures are appropriate to the federal government as legislator, policy maker, program deliverer and employer; and efficiency is served because equitable policy making averts difficulties which would ensue if gender were not taken into account.
- 7 *The Federal Plan for Gender Equality* starts with the premise that both men and women must be involved in the quest for an equitable society and that benefits will accrue to both. It acknowledges that building and strengthening partnerships among women and between women and men, and among universities, community groups, NGOs, the private sector and all levels of government will be increasingly vital in the next few years, as shifting resources demand more effective and informed policy options.
- 8 *The Federal Plan* documents some of the salient global and domestic issues to be addressed in the movement toward full equality for women and men of Canada, and highlights broad directions that will guide future federal initiatives. Participating federal departments and agencies have examined their policies, programs and activities and have identified actions to improve gender equality over the coming years. These actions are organized around eight key objectives and reflect the critical areas for action in the Beijing draft *Platform for Action*.

## **Eight Objectives:**

- 9 Objective 1, *Implement Gender-based Analysis throughout Federal Departments and Agencies*, informs and guides the legislation and policy process at the federal level and, hence, underpins gender equality in all sectors addressed in the subsequent objectives.
- 10 Objective 2, *Improve Women's Economic Autonomy and Well-being*, promotes the valuation of paid and unpaid work performed by women, women's equitable participation in the paid and unpaid labour force and the equitable sharing of work and family responsibilities between women and men; encourages women's entrepreneurship; and promotes the economic security and well-being of women.

- 11 Objective 3, *Improve Women's Physical and Psychological Well-being*, contributes to a women's health strategy that fully acknowledges and responds to the nature of women's lives, in research, policy development and practices in the health sector.
- 12 Objective 4, *Reduce Violence in Society, Particularly Violence against Women and Children*, strengthens existing measures to reduce violence against women within the overall context of federal efforts to reduce violence in our society generally.
- 13 Objective 5, *Promote Gender Equality in All Aspects of Canada's Cultural Life*, strengthens the commemoration of women's diverse contributions to Canada's history, improves their access to the means of cultural expression, promotes their participation in cultural life and supports the realistic and positive portrayal of women in the popular culture and the mass media.
- 14 Objective 6, *Incorporate Women's Perspectives in Governance*, contributes to achieving the active participation of women from diverse experiences and fields, and equal access to all levels of decision making.
- 15 Objective 7, *Promote and Support Global Gender Equality*, reaffirms Canada's international leadership role in promoting gender equality globally.
- 16 Objective 8, *Advance Gender Equality for Employees of Federal Departments and Agencies*, contributes to equitable opportunities and outcomes for federal women employees.
- 17 *The Federal Plan for Gender Equality* has been developed in a fiscally responsible way. It provides a framework that encourages participation and the building of partnerships within and across government, as well as between government and the public. Presenting this blueprint for future direction at the Fourth United Nations World Conference on Women enhances accountability and helps the federal government chart its course toward gender equality in Canada.

## OBJECTIVE 1 — IMPLEMENT GENDER-BASED ANALYSIS THROUGHOUT FEDERAL DEPARTMENTS AND AGENCIES

18 Adopting a systematic, integrative, planning-based approach to policy is not new. It is the foundation of good public policy making. The 1995 *Commonwealth Plan of Action on Gender and Development* calls for a gender-based management system involving analysis, training, budgeting and accounting. Similarly, the draft *U.N. Platform for Action* also calls for member states to “analyze from a gender perspective, policies and programmes ...” Indeed, a gender-based approach to policy development and analysis is being carried out by the governments of British Columbia, Australia and New Zealand. A gender-based approach is being set up in Colombia and Bolivia, and all Scandinavian countries are moving toward a consistent application of this approach. It is also being promoted by the European Union.

### WHAT IS GENDER-BASED ANALYSIS?

Gender-based analysis is intrinsic to quality policy analysis.

Gender analysis is based on the standpoint that policy cannot be separated from the social context, and that social issues are an integral part of economic issues. Social impact analysis, including gender analysis is not just an add-on, to be considered after costs and benefits have been assessed, but an integral part of good policy analysis.\*

Gender-based analysis identifies how public policies differentially affect women and men. In some cases, gender issues may be significant to the policy, and play a determining role. In other cases, they may be less significant to the outcome, and constitute a set of factors to be weighed with others. While gender implications may not be obvious in the first stage of analysis, they may emerge later. Therefore, gender questions should be raised throughout the analytical process.

For example, it is often assumed that structural adjustment programs will have a neutral gender impact and are not appropriate for gender-based analysis. However, gender-based analysis will make transparent issues such as the over-representation of women in lower-paying jobs and the differential effect economic restructuring and any adjustment policies will therefore have on women, given their current lower economic and social status relative to men.

Gender-based analysis is supported by tools, such as gender-disaggregated data, gender-sensitive equality indicators, and guidelines and criteria, for assessing when gender is likely to be an issue in the development of policies.

\*Source: Robin McKinley, *Gender Analysis of Policy* (Draft), Ministry of Women’s Affairs, New Zealand, 1993.

19 Within the Canadian federal government, Status of Women Canada has been conducting gender-based analysis since 1976. CIDA, Canada’s key development agency, adopted gender as a factor in the development process more than 10 years ago, and has successfully had this process implemented in the public-policy process in many developing countries with which it works. Other federal departments, such as Justice, Human Resources Development and Indian Affairs and Northern Development, are also beginning to implement gender-based analysis.

20 At their 14th annual meeting held on May 26, 1995, federal, provincial and territorial Ministers Responsible for the Status of Women agreed “on the importance of having gender-based analysis undertaken as an integral part of the policy process of government.”



- 21 Introducing gender analysis in the developmental stage of a policy is more efficient and potentially less costly in human and social terms for women. Since it helps identify any negative impacts the policy might have on women, it leads to more effective public policy while providing greater opportunities for the economic and social development of Canadians.
- 22 Gender-based analysis begins with the assumption that social, economic, cultural and political arrangements are entwined with all public policy. Such a complex reality requires a complex set of policy responses. Central to this assumption is the need to assess the different impacts that policies may have on women and men. Such assessments imbed gender-based analysis within the legislative and policy process, safeguard against costly and inefficient public policies which may not address women's needs and ensure the development of sound public policies.
- 23 A gender-based approach ensures that the development, analysis and implementation of legislation and policies are undertaken with an appreciation of gender differences. This includes an understanding of the nature of relationships between men and women, and the different social realities, life expectations and economic circumstances facing women and men. It also acknowledges that some women may be disadvantaged even further because of their race, colour, sexual orientation, socio-economic position, region, ability level or age. A gender-based analysis respects and appreciates diversity.

## **PRIORITIES FOR ACTION**

- 24 The federal government is committed through *The Federal Plan* to ensuring that all future legislation and policies include, where appropriate, an analysis of the potential for different impacts on women and men. Individual departments will be responsible for determining which legislation or policies have the potential to affect women and men differentially and are, therefore, appropriate for a consistent application of a gender lens.
- 25 The federal government is committed to:
  - 26 the development and application of tools and methodologies for carrying out gender-based analysis;
  - 27 training on gender-based analysis of legislation and policies;
  - 28 the development of indicators to assess progress made toward gender equality;

- 29 the collection and use of gender-disaggregated data as appropriate;
  - 30 the use of gender-sensitive language throughout the federal government; and
  - 31 the evaluation of the effectiveness of the gender-based analysis process.
- 32 Costs for implementing the gender-based approach will remain within departmental allocations. They include customary operational costs such as training employees and conducting the analysis, both of which are part of ongoing business costs.
- 33 Status of Women Canada will collaborate with other governments and federal departments and agencies in the staged implementation of a gender-based analysis process, including the development of tools, training materials and procedures, and the monitoring of the process itself. In so doing, SWC will draw on CIDA's 10 years of experience in using a gender-based approach in its Women in Development Program (WID), the experiences of other governments already using this approach and extensive resource materials developed worldwide.
- 34 Individual departments and agencies will assume responsibility for undertaking gender-based analysis as appropriate within their operational spheres of activity. Implementation of this approach is anticipated to be phased in over the next five years as departments and agencies develop the expertise and capacity to carry out the analysis.
- 35 The federal government will, where appropriate, ensure that critical issues and policy options take gender into account. Status of Women Canada and other departments and agencies will continue to provide women's organizations with direct access to information on the issues facing the federal government. This could include independent research, holding regular teleconferences with a range of representatives from major organizations, and sharing information on key policy directions.

## **OBJECTIVE 2 — IMPROVE WOMEN'S ECONOMIC AUTONOMY AND WELL-BEING**

### **WOMEN'S PARTICIPATION IN THE ECONOMY**

- 36 According to the United Nations,<sup>4</sup> women engage in longer work hours than do men. This is certainly true in Canada where women's work has contributed significantly to the economy. Almost two-thirds (63 percent in 1993<sup>5</sup>) of work to maintain and sustain families and communities, including household work, meal preparation, child nurturing and care, care of people with illness or disabilities, care of elderly persons, etc., is done by women. In the formal labour force, women's representation has increased rapidly over the last few decades. In 1993, 45 percent of all paid workers were women, up from 36 percent in 1975, accounting for almost three-quarters of all employment growth in Canada during this period. As well, approximately one-third of small- and medium-sized businesses in Canada are owned and operated by women. Women are very active in the informal economy as well, although few data exist.<sup>6</sup>
- 37 In spite of their contribution, women in Canada continue to receive an unequal share of the benefits of their labour. This lack of recognition has limited their economic autonomy in critical ways. The conflicting demands of unpaid- and paid-work responsibilities create a considerable drain on many women. It can lead to women delaying their entry into paid work; turning down opportunities for advancement, promotion or work altogether; taking part-time rather than full-time work; avoiding "non-traditional" occupations if perceived to be sources of additional stress; not taking advantage of educational and training opportunities; or foregoing the paid-work experience altogether, as is especially true in the case of sole-support mothers. It can also result in women being by-passed for promotion or career advancement if they are perceived as not being committed to their careers. These limitations contribute to women's over-representation among Canadians in poverty and have a long-term impact on their pension benefits.
- 38 While some employers, including the federal government, have developed work and family life policies and programs, such as on-site day care, maternity/paternity leave, flexible hours and variable work weeks, balancing work and family life is largely perceived as a women's issue rather than a lifelong responsibility of both men and women.

---

<sup>4</sup> U.N., *The World's Women*, 1995.

<sup>5</sup> Statistics Canada, Catalogue 13-001, 4th Quarter, 1993.

<sup>6</sup> Statistics Canada, *Women in Canada*, Catalogue 89-503, 1995.

- 39 Unequal participation and progress in paid work further undermines a woman's ability to achieve and sustain personal autonomy throughout her life. Women continue to experience job segregation, heavy demands on their time for family and community responsibilities and are excluded from full participation in economic decision making. Despite gains made through pay equity legislation, many women experience unequal pay for work of equal value. They are also more likely to be employed in part-time and non-standard work arrangements and in retail and service occupations — which provide low pay, few benefits and inadequate pensions. Over the last few years, macro-economic policies have created new entrepreneurial opportunities in the marketplace; however, women continue to have difficulty in expanding their participation.
- 40 For some women, economic inequalities are further compounded by their membership in groups that are disadvantaged compared to the rest of Canadian society. Aboriginal women, women who are members of visible minorities, immigrant women and women with disabilities are more likely to be in low-paying, physical labour positions with few or no benefits than are other women in Canada. While efforts have been made to address this situation, inequities persist.
- 41 Emerging social and economic trends throughout the world threaten to exacerbate gender inequities in the paid work world. As countries such as Canada move toward an information-based economy with emphasis on the mobility of highly skilled workers, and with the globalization of world trade, the resulting restructuring of paid work will increasingly benefit those with a competitive edge. Economic restructuring may also increase the disadvantages facing women. According to studies in OECD countries,<sup>7</sup> stabilization policies, for example, including government cuts on spending and structural adjustment activities, may extend and deepen already existing gender inequities in the paid and unpaid sectors of the economy.
- 42 While women workers of today may be better able to create adequate retirement incomes for themselves, the pressure of global competition is pushing more and more women toward non-standard, contract and part-time work arrangements which do not provide pensions. Such forms of work may provide some immediate benefits to women who want a greater degree of flexibility to deal with the conflicting demands on their time, but the absence of adequate controls regulating hours, pay scales and benefits — including pensions — may make women even more vulnerable than in the past.
- 43 While women contribute more hours of labour per day than men, they earn, on average, less than men. In 1993, women's full-time/full-year earnings averaged 72 percent of men's. One study reports that recent women university graduates earned slightly more than their male counterparts; however, for earlier graduates, the earnings gap is noticeably greater. Notwithstanding, university graduates represent a small portion of the population; among

---

<sup>7</sup> Status of Women Canada, *Papers on Economic Equality*. Prepared for the Economic Equality workshop, Ottawa, Ontario, November 29-30, 1993, p. 17.



recent community college graduates, the earnings gap favoured men. For most women in Canada, the discrepancy remains and widens with age, one of the factors contributing to senior women's lower income status as compared to men's.<sup>8</sup>

- 44 Women face a higher risk of poverty than men. In 1993, 56 percent of all people below Statistics Canada's Low Income Cut Off (LICO)<sup>9</sup> were women. This increased to 72 percent among those over age 64. As such, 20 percent of all women, and nearly 30 percent of all women over age 64 fell below the LICO. This is a reflection of many factors, including women's unequal share of the benefits of the unpaid labour they perform. Inadequate or delinquent support payments add to the risk of lone-parent families headed by women falling into poverty, especially if the mothers are not participating in the paid labour force because of their care giving or other responsibilities. This is also because social assistance payments generally provide incomes well below the LICO. In 1993, for example, 60 percent of lone-parent families headed by women were below the LICO, compared to just 31 percent of similar families headed by men. The incidence of poverty among lone-parent families headed by women increased to 93 percent in the case of families with no earners, compared with 46 percent of those with an earner.
- 45 Children bear the brunt of women's economic inequality. Of the 601,000 children in lone-parent families headed by women in 1993, 65 percent were below the LICO, compared to 18 percent of all children.
- 46 New public policy decisions, particularly in social and economic reform, need to be based on a careful analysis of their impact on women's real life situations. Women's progress toward economic equality and autonomy depends on how legislation, policies and programs deal with women's social and economic realities.

## **PRIORITIES FOR ACTION**

- 47 Federal legislation, policies and programs that are sensitive to the reality of women's lives will contribute to an improvement in the economic well-being of Canadian women. The federal government is committed to:
  - 48 a gender-based analysis, where appropriate, of all economic and socio-economic legislation and policy development, as a means of addressing gender inequalities (see Objective 1);

---

<sup>8</sup> Ted Wannell and Nathalie Caron, *The Gender Earnings Gap Among Recent Postsecondary Graduates*, 1984-92, Statistics Canada, September 1994.

<sup>9</sup> The Low Income Cut Off (LICO) is a statistical measure most frequently used as the poverty line in Canada.

- 49 identifying research gaps and anticipating emerging issues as they may affect gender equality, as a basis for the development of legislation and policy options (see Objective 1);
  - 50 examining all federal legislation, regulations, policies, pension and benefit programs based on personal relationships; and
  - 51 studying the impact on gender equality of new information technology and the move to non-standardized work, and exploring ways of ensuring that women's economic well-being is not adversely affected by these trends.
- 52 Specific federal actions to promote women's economic autonomy and well-being will occur as appropriate within both sectoral and inter-ministerial policy levels — including those departments and agencies whose focus is not essentially economic.
- 53 The federal government is committed to continuing to assist low-income women and children through projects that promote access to affordable housing, that enable immigrant women to understand and access social services and that support low-income women in isolated regions (see Objectives 3 and 4). One such project is a network of women's centres that provides information, counselling and referral services to enable women to take part in community development, entrepreneurial opportunities and similar initiatives.
- 54 The federal government will continue to build and foster linkages and partnerships where appropriate with women's organizations, labour organizations, employer groups, industry associations, labour-management bodies, NGOs, and provincial and territorial governments to explore and initiate ways to advance women's economic autonomy and well-being (see Objective 1).
- 55 As announced in the 1995 Federal Budget, the Human Resources Investment Fund will, among other activities, support initiatives to improve workplaces, increase employability of women and support provincial initiatives to address the child-care needs of women in the paid labour force and women working in rural communities, to assist Canadian women to achieve economic equality and well-being.

### **Social and Economic Policy Reform and Women's Autonomy and Economic Well-being**

- 56 In December 1994, the federal government announced a new initiative, Building a More Innovative Economy. It provides the foundation for a new approach to the way the federal government exercises leadership in the Canadian economy. The Initiative is intended to improve the climate for business growth, expand trade, yield modern efficient infrastructures and make technology work for Canada. The economic reform process will ensure that benefits accrue equitably to both women and men.

- 57 In the same context, fiscal policy is established for the Canadian economy as a whole with the ultimate goal of maximizing the economy's growth potential. A strong economy works to the advantage of both men and women. It is the government's aim to ensure that fiscal and economic initiatives do not further disadvantage low-income Canadians.

### **The Canada Health and Social Transfer**

- 58 Under the federal government's process of social policy reform, the new Canada Health and Social Transfer will replace the current Canada Assistance Plan (social assistance and social services) and Established Programs Financing (health and post-secondary education). The Transfer will continue to contribute to provincial programs that support women's autonomy and economic well-being. In its review of social and economic policies, programs and funding arrangements, the federal government is examining the impact of this reform process on women. As women's socio-economic realities differ from men's, the federal government will endeavour to address these factors with provinces and territories when developing principles and objectives that would underlie the new Canada Health and Social Transfer (see Objective 3).
- 59 Lone-parent families headed by women are over-represented among low-income Canadians. Access to social services and resources, job re-entry programs and social assistance are vital to many of these women to support their families, and for other women to leave violent family situations or partners. The federal government will seek the collaboration and co-operation of the provinces and territories to include, among others, a gender equality principle to guide the social policy reform process.

### **Unemployment Insurance Reform**

- 60 Similarly, the federal government is currently reforming its Unemployment Insurance Program to increase the employability of Canadians, enhance their capacity to adjust to labour market needs, promote job creation, ensure greater equity and create a financially sustainable Unemployment Insurance Program. As women continue to be over-represented in non-standardized employment, including part-time, insecure, temporary, seasonal and low-paying jobs, they experience unique difficulties in qualifying for unemployment benefits and training. The Unemployment Insurance reform process will consider the unique social, familial and labour-market realities of women, and explore innovative approaches to unemployment insurance to provide more equitable treatment of individuals with comparable work effort and place greater emphasis on re-employment measures.

## **Child Care, Child Tax Benefit and Child Support**

- 61 For many parents, work in the paid labour force is an economic necessity: the economic well-being of Canadian families today is closely tied to the number of earners. In 1991, for example, 14 percent of families with working husbands and stay-at-home wives were below the LICO, compared with just four percent of two-income families. However, the proportion of two-income families below the LICO would have increased from four percent to 15 percent if these wives had not been working. Among lone-parent families, the situation is more critical. In 1992, 46 percent of lone-parent families headed by women working in the paid labour force were below the LICO. Among lone-parent families headed by women where there were no earners, fully 93 percent were below the LICO.<sup>10</sup>
- 62 Parents in the paid labour force need quality child care that is reliable, affordable and accessible. This is important to the economic well-being of women and their families and critical to that of lone mothers, in the absence of adequate sources of income other than paid work. For women in rural communities, access to quality child care is a common concern, and is particularly important to ensure the safety of young children.
- 63 However, in 1993, there were just 363,000 licensed child-care spaces, far short of the number required to meet the demand. That year, there were 1.4 million preschoolers (up to age 6) and more than three million school-age children (aged 6 to 13) whose mothers were in the paid labour force. Thus, more than four million children may have been in need of alternate child-care arrangements.<sup>11</sup>
- 64 The federal government remains committed to expanding and improving child-care development and services for children. To this end, the federal government will continue to seek new partnerships with provinces and territories to explore arrangements for child-care financing. In addition, the federal government is committed to:
- 65 implementing the research and development program, Child Care Visions, beginning in 1995-1996, which will spend \$6 million annually to assess models of service, and study and evaluate best child-care practices;
  - 66 with First Nations and Inuit representatives, designing a framework for child care in reserve and Inuit communities to result in 3,600 new child-care spaces over the next three years; the total investment is about \$72 million; and
  - 67 conducting a study of the child-care sector to assess the future demand for child-care workers, required qualifications and means to prepare people to meet the demand.

---

<sup>10</sup> Statistics Canada, Catalogue 11-008, Spring 1994.

<sup>11</sup> Human Resources Development Canada, National Child Care Information Centre, *Status of Day Care in Canada*, 1993.



- 68 The federal government currently provides assistance to low- and middle-income families with children, through the Child Tax Benefit. Introduced in 1993, the Child Tax Benefit provides tax-free monthly payments, generally to mothers. The Child Care Expense Deduction, introduced as a measure of assistance primarily for women, helps offset expenses incurred by lone-parent families and families where both parents work outside the home. Its purpose is to recognize, for tax purposes, the child-care expenses that taxpayers must incur while earning income, attending a recognized educational institution full-time or taking vocational training. In this way, the tax system acknowledges that these taxpayers have a lower capacity to pay taxes than other taxpayers with the same income but without child-care expenses. The effect of this deduction is that, up to a limit, income used to pay for child-care expenses is not taxable. The equivalent-to-married credit recognizes the lower ability of lone-parent families to pay tax. Taxpayers without a spouse may claim this credit for a dependent child under 18, a dependent parent or a grandparent.
- 69 In cases when parents are separated or divorced, both parents continue to be responsible for the support of their children. Enforcement of support orders is primarily a provincial and territorial responsibility; however, through the Federal Child Support Enforcement Initiative, the federal government proposes to assist provincial and territorial governments to improve support enforcement.

### **Broadening Women's Representation and Distribution in Education and Training Fields**

- 70 To be competitive in the changing labour market, women need to broaden their representation and distribution in education and training in non-traditional and expanding fields. Access to education and training for some women may be constrained by the inequitable load they carry for family and community responsibilities, such as child and dependant care, which limits their available time and energy; by lower levels of literacy and numeracy;<sup>12</sup> and by limited financial resources.
- 71 To enhance the representation and distribution of women in all education (see also Objective 5) and training, the federal government is committed to:
- 72 promoting, in consultation and agreement with the provinces and territories, a lifelong learning approach to labour market participation through the provision of education, training and retraining programs and employment services targeted at women re-entrants, Unemployment Insurance claimants, social assistance recipients, youth and students;

---

<sup>12</sup> For example, 59 percent of foreign-born women had low reading ability as compared with 44 percent of men, Statistics Canada, Catalogue 11-008, Autumn 1992.

- 73 continuing to promote, in consultation and agreement with the provinces and territories, initiatives that incorporate prior learning assessments and accreditation methods to recognize the experiences, knowledge and skills that women acquire outside the paid labour force, as well as credentials that women earn in foreign institutions.<sup>13</sup> The federal government will also sponsor the National Conference on Prior Learning Assessment in October 1995;
- 74 promoting and facilitating opportunities for women to develop managerial, entrepreneurial, technical and leadership skills in all spheres (see also Objective 6);
- 75 exploring, in consultation with the provinces and territories, measures to provide training and services to enable women employed in low-paying vulnerable sectors of the economy to attain better-paying sustainable employment in higher-demand employment sectors;
- 76 determining, in consultation and agreement with the provinces and territories, innovative ways of delivering employment programs and services to women;
- 77 supporting and encouraging Canadian students, particularly women, to achieve excellence in science, technology, engineering and mathematics and to choose careers in science. Programs geared to this include the Science Culture Canada Program, the Partners in Education Program, Wardens Training Program and the Career Mentoring for Women in Sciences Program;
- 78 improving the future employability of young people through the Youth Service Canada initiative which provides job skills through service experience to out-of-school and unemployed young people between the ages of 18 and 24, and through the Youth Internship Program which provides assistance with the implementation of structured pathways that incorporate on-the-job training with classroom studies for employment in occupations within emerging and growing sectors of the economy;
- 79 stimulating learning through the SchoolNet and Internet;
- 80 continuing to provide funding to assist eligible status Indians and Inuit in gaining a post-secondary education (64 percent of the students assisted through these programs in 1992-1993 were Aboriginal women); and

---

<sup>13</sup> Human Resources Development Canada and the Council of Ministers of Education Canada (CMEC) fund the Canadian Information Centre for International Credentials (CICIC) which provides information on credential assessment services in Canada.

- 81 promoting, in partnership with the provinces, territories and women's organizations, the development of resources and tools (manuals, videos) to address the labour-market training needs of women.

### **Improving Women's Access to, and Progress in, the Paid Labour Market**

- 82 While women's participation in the paid labour market has increased sharply over the last 30 years (57 percent of all women were in the paid labour market in 1995, up from 41 percent in 1975), they remain concentrated in the lower echelons (such as clerical and service industries) and are under-represented in management and higher-status occupational levels. Women are still under-represented in many non-traditional occupations; emerging occupational categories are quickly dominated by men. As of 1993, women represented 42 percent of managers and administrators, 56 percent of managers in social science and religion, but just 18 percent of managers in the fields of natural sciences, engineering and mathematics. They were also under-represented in goods-producing industries: two percent of construction workers, nine percent of transportation workers and 18 percent of manufacturing workers were women.<sup>14</sup>
- 83 While the role of workers with disabilities in the paid economy has expanded in recent years, a much smaller proportion of the population with disabilities participates in the paid labour force compared to the population without disabilities. In 1986, 40 percent of men with disabilities and 61 percent of women with disabilities were not participating in the paid labour force, compared with 12 percent of men without disabilities and 32 percent of women without disabilities. In the same year, 50 percent of men with disabilities aged 15 to 64 were employed, compared with 80 percent of men without disabilities. The employment rate of women with disabilities is even lower: 31 percent participated in the paid labour force, compared with 60 percent of women without disabilities.<sup>15</sup>
- 84 The majority of women employed outside the home continue to work in occupations with traditionally high concentrations of women. In 1993, 71 percent of all working women were employed in teaching, nursing and health-related occupations, clerical work, or sales and service occupations. Women are more likely than men (86 percent versus 63 percent, in 1993) to work in the service sector, which tends to be lower paying and lacks pension and benefit plans, than in the goods-producing industries. Traditionally female occupations continue to be undervalued and underpaid.
- 85 Women are more likely to be in part-time (26 percent compared with 10 percent for men, in 1993) or non-standard employment. Many women work part-time because they cannot find full-time work. In 1993, 34 percent of female part-time workers would have preferred full-time work but could not find it. Women also have more absences from the paid labour market for family-care reasons than do men.

---

<sup>14</sup> Statistics Canada, *Women in Canada*, op. cit.

<sup>15</sup> Statistics Canada, *Canadian Social Trends*, Catalogue 11-008, Autumn 1990, p. 5.

- 86 The federal government will continue to improve women's access to, and progress in, the paid labour market through integrated and targeted measures. The federal government's employability improvement initiatives and supports will encompass programs and services such as employment counselling and assessment, labour-market information, job finding assistance, training, work experience, income support, child-care and employment supports, wage subsidies and earning supplements. In addition, the federal government is committed to:
- 87 continuing to administer and monitor the *Employment Equity Act* applying to federally regulated employers and Crown corporations with 100 or more employees, and the Federal Contractors Program for Employment Equity (designed to ensure that contractors with a work force of over 100, bidding on government contracts of \$200,000 and over, implement employment equity programs);
  - 88 strengthening the *Employment Equity Act* by increasing its scope to include the federal public service and by expanding the mandate of the Canadian Human Rights Commission to enforce the Act (see also Objective 8);
  - 89 exploring ways to encourage greater union involvement in the implementation of pay equity, assisting small employers to implement pay equity and improving the federal Equal Pay Program (it will also examine improvements to existing pay equity provisions under the *Canadian Human Rights Act*);
  - 90 sponsoring public education, promotional and information initiatives to help counter the growing "backlash" phenomenon, based on misperceptions of women's relative equality gains in the workplace (see also Objective 6);
  - 91 encouraging the review of female-dominated occupational profiles to improve recognition and remuneration for all skills used in a job;
  - 92 promoting pay equity by improving recognition of the experience acquired in unremunerated work, including household management, as skill requirements applicable in the workplace;
  - 93 encouraging and supporting mentoring programs for women within the paid labour market (see also Objectives 6 and 8);
  - 94 assessing and monitoring the economic and social vulnerability of non-standard workers, in particular women working in home-based, piece-rate assembly, clerical, textile or other low-income jobs;
  - 95 increasing the horizontal mobility between traditionally female-held occupations and other occupations;



- 96 supporting activities of sector councils, labour, business and women's organizations to improve access and retention of women in traditionally male-dominated sectors and occupations (see also Objective 5);
- 97 promoting flexible arrangements for income support and child care for employment program participants, and transition supports and accommodation for persons with disabilities;
- 98 supporting innovative projects to improve women's employment opportunities, through partnership activities with unions, industry and business, research and development, and the development and dissemination of gender-awareness material to promote women in the labour force;
- 99 considering female lone parents' needs to balance their labour-market activities, household-management, child-rearing and elder-care responsibilities (see also Objective 3);
- 100 continuing to fund initiatives dealing with labour-market adjustment issues affecting Aboriginal women by providing employment and training opportunities which may also include Aboriginal child-care initiatives;
- 101 through consultations with farm women, reviewing government economic supports to farm women, and identifying ways to improve farm women's representation in policy analysis and decision making in the agri-food sector; and
- 102 researching the gender-specific impacts of workplace innovation practices due to technological change and the reorganization of production processes and compensation methods.

### **Fostering Changes to the Workplace to Promote Equitable Sharing of Work and Family Responsibilities**

- 103 The federal government will continue to foster changes in attitudes, practices and structures regarding work and family-care responsibilities, to enable men and women to balance more equitably those responsibilities. The federal government will continue to promote measures to assist men and women employees to balance the demands of work, family and community, and to explore how productivity could be increased, by lending flexibility and support to families (see also Objective 8).

- 104** Work-time and distribution issues (including work and family balance issues) were recently addressed by an advisory group comprising representatives from business, labour, academics and social action communities. Consensus recommendations were presented in a report to the Minister of Human Resources Development in December 1994. A task team within Human Resources Development Canada is examining issues related to work time and the distribution of work.
- 105** The federal government is committed to:
- **106** developing options to increase work-time flexibility, to combine paid work and career development with other family and community responsibilities, such as care for children, elders and family members with disabilities;
  - **107** considering, in partnership with business and labour, options to distribute more equitably the costs of caring and providing for children and to compensate workers for the loss in income associated with absences from the paid work force to care for children or other dependants;
  - **108** considering ways to improve women's and men's ability to combine paid work and career development with family and community responsibilities;
  - **109** researching the extent to which women's involvement in unremunerated work, particularly household management, care of family members and voluntary community-based activities, poses an obstacle to their ability to engage in remunerated work and career development; and
  - **110** analysing the correlation between the economic invisibility of unremunerated work and the undervaluation of female-dominated occupations in the labour market.

### **Creating Conditions Necessary to Support Women Entrepreneurs in Starting and Expanding Businesses**

- 111** Women own approximately one-third of small- and medium-sized businesses and account for an ever-increasing share of Canadian entrepreneurs. The government places a high priority on creating an environment to support a growing, healthy, small- and medium-sized business sector. Under the authority of the Federal Business Development Bank, the Step In and Step Up programs offer counselling, training, mentoring and planning services to women entrepreneurs involved in small- and medium-sized businesses in Canada. In both programs, successful business women act as mentors for less-experienced women entrepreneurs. Networking is an important component of both programs.

- 112 The federal Self-Employment Assistance Program provides income support (including provision for child care), training and ongoing expert advice to individuals starting businesses; 35 percent of program participants are women.
- 113 The Economic Development for Canadian Aboriginal Women Initiative (EDCAW) is providing Aboriginal women with support in economic and business development. EDCAW includes activities such as networking, training, advocacy and the development of pilot projects to improve access to capital and business resources.
- 114 Women in small- and medium-sized businesses need venture capital, access to term loans for equipment and a range of banking services. Major Canadian banks recently adopted a code of conduct requiring them to provide those refused credit with the main reasons for refusal and to provide information on alternative sources of financing.<sup>16</sup> Customers will be able to avail themselves of an alternative dispute resolution process in cases which cannot be resolved satisfactorily through the internal bank complaint process. The federal government will be monitoring the effectiveness of these measures. The Canadian Human Rights Commission may further investigate and intervene on any complaint of discrimination lodged by a woman against a financial institution.

### **Broadening Our Understanding of Canadian Women's Relation to the Economy**

- 115 The federal government, through consultation with women's organizations where appropriate, will continue to improve its development, collection and analysis of data (including gender-disaggregated data) to enhance the understanding of issues of concern to women and to provide better information for socio-economic legislation, policy and program development and innovation. The federal government is committed to:
- 116 enhancing production of the statistical compendium, *Women in Canada*, to provide a wide array of data on demographic and socio-economic indicators;
  - 117 enhancing and undertaking new development of data collection, analysis and publications on women's paid and unpaid contributions to society and the national economy and on more general activity patterns including leisure, family and community activities;
  - 118 undertaking the new longitudinal Survey on Labour and Income Dynamics to monitor the employment experience and progress of women and the impact of changes in family composition, working arrangements and wage differentials over time, on children and other family members, and women's long-term economic welfare;

---

<sup>16</sup> Ministers of Industry and Finance, *Small Business: A Progress Report*, Spring 1995.

- 119 establishing the Longitudinal Administrative Database (LAD), linked to the Canada Mortgage and Housing Database to improve understanding of the impact of housing programs and the dynamics of low income on social-housing residents generally, and in particular, lone-parent families headed by women and elderly single women;
- 120 taking the lead role with respect to the Metropolis Project, an international, multi-year undertaking aimed at producing a comprehensive program of immigration research as part of the policy development process (The research is being organized under domains such as economics, education and culture, and will include an analysis of pertinent gender issues. The project is multi-disciplinary and compares some of the world's large cities); and
- 121 establishing, jointly with the Social Sciences and Humanities Research Council of Canada, three centres of excellence for research on immigration and integration. Research in all domains will include, where appropriate, analysis of pertinent gender issues and other issues such as ethnocultural background.

## **Women and Retirement Income**

- 122 Despite record numbers of women in the paid labour force, women continue to face a number of economic disadvantages in retirement, because of lower average wages and lifetime earnings than men, and because their incomes must sustain them longer due to their greater life expectancy than men. The disadvantage women face in retirement is often the result of delayed entry to, and periods of absence from, the paid labour force for family-care reasons. Women are also more likely to be employed in jobs without access to registered pension plans, such as part-time and non-standard work arrangements, and trade and service occupations. The federal government is studying the effects an aging society will have on governments, employers/employees and families.
- 123 More than half (56 percent in 1993) of the country's unattached women, aged 65 and over, compared with 38 percent of comparable men, have incomes below Statistics Canada's Low Income Cut Off (LICO).<sup>17</sup> This is in part because women tend to spend a higher proportion of their income on children and immediate household needs, rather than invest in fixed assets, bonds, securities, etc., as men might. Just 21 percent of women tax filers in 1992 contributed to a Registered Retirement Savings Plan (RRSP) compared with 28 percent of men. In 1993, only 44 percent of employed paid female workers, compared with 51 percent of comparable men, were members of an employer-sponsored pension plan. Women are more likely than men to withdraw their RRSP before retirement.<sup>18</sup>

---

<sup>17</sup> Statistics Canada, Catalogue 13-207, 1993.

<sup>18</sup> Statistics Canada, *Women in Canada*, op. cit.



## **Women and Housing**

- 124** The majority of households needing housing assistance in Canada are led by women, a reflection of low-income patterns, of a growing number of women-led families, of women over 55 who no longer qualify for assistance as single mothers but are not yet old enough to qualify for assistance as seniors and a growing number of senior women. The federal government will study how the current demand for housing differs for men and women.
- 125** The two-year National Enablement Demonstration Initiative focuses on helping low-income Canadians become self-sufficient. It gives people the opportunity to discover their own potential in identifying priorities and implementing solutions, while reducing their dependency on public assistance. Eligible proposals for grants cover topics such as options for public housing or land trust ownership; financing alternatives such as reverse annuity or community funding; management alternatives such as tenant- or co-management; and social or economic development activities within assisted communities. This initiative is of particular interest to organizations of low-income women and single mothers wanting to develop innovative approaches that allow them to work together to address housing and housing-related concerns (see Objective 3).
- 126** The federal government will continue to support the existing stock of social housing serving Canadians in need. It will also continue to explore other avenues to enable low-income Canadians to obtain decent housing, increase the range of housing choices available to the growing and diverse senior population and make home ownership easier for a wider range of Canadians, through measures such as the development of new programs and the revision of existing policies. This could include financial vehicles such as reverse mortgages, which may be of particular interest to senior women. Reverse mortgages would provide a vehicle to convert home equity to cash while retaining full occupancy rights, allowing women to retire in their own home. The First Home Loan Insurance Program, accessed equally by men and women, has also been extended to 1999.

## **OBJECTIVE 3 — IMPROVE WOMEN'S PHYSICAL AND PSYCHOLOGICAL WELL-BEING**

- 127 Since the release of the Lalonde Report<sup>19</sup> in 1974, policy makers have increasingly recognized that health status is more than the absence of disease, illness or infirmity, and that it is determined by more than access to medical care. Despite this knowledge, the health system still often fails to acknowledge and understand the ways that social, economic, cultural and political circumstances influence women's lives and affect their health. This is manifested in the persistent assumptions that health over a lifespan follows the same course regardless of gender, that the nature of common illnesses or diseases is similar for both genders, and that women's and men's treatment needs are the same. It is further reflected in insufficient attention to conditions/diseases exclusive to or primarily experienced by women.

### **GENDER-BASED DIFFERENCES IN WOMEN'S LIVES AFFECT WOMEN'S HEALTH**

- 128 Health care has increased the life expectancy of both men and women, but it has not always ensured for women an increased number of years of good health or an extended, improved quality of life. In 1991, the average life expectancy in Canada was 81 for women and 75 for men. However, while living longer than men, women will incur health problems as they age and will need access to the health care system more often.<sup>20</sup>
- 129 Individual genetic endowment, and factors in the physical and social environment as well as individual behaviour are important determinants of health. However, mortality and morbidity follow gradients across all socio-economic classes. Lower income and/or lower social status are associated with poorer health. Higher prevalence of poverty among women and their general situation of lower social status have negative health consequences for all women and for poor women in particular. Women are more likely than men to live in poverty, and the hallmarks of poverty — inadequate nutrition, poor living conditions, high stress levels, low self-esteem and inattention to good health practices — all take their toll.

### **How Gender Gaps in Health Policy and Practice Affect Women's Health**

- 130 Globally and in Canada, there are significant gender gaps in health policy analysis and practice that frequently lead to misdiagnosis and mismanagement of women's health problems. For example, women's health problems such as cardiovascular disease have received insufficient attention despite the increase in the incidence of cardiovascular disease

---

<sup>19</sup> *A New Perspective on the Health of Canadians.*

<sup>20</sup> Roger Roberge, Jean-Marie Berthelot and Michael Wolfson, "Health and socio-economic inequalities," 15-19, *Canadian Social Trends*, Summer 1995.

in Canada. Between 1981 and 1991, the incidence of these diseases increased by five percent among women and dropped 11 percent among men.<sup>21</sup>

- 131 Gender-specific aspects of diseases such as AIDS have been under-researched, despite ample anecdotal evidence of gender differences in onset, disease course, risk factors and treatment effectiveness.
- 132 Smoking is the leading cause of lung cancer death among women, and will account for an estimated 5,800 deaths among women in 1995. Lung cancer incidence in women continues to rise,<sup>22</sup> and more adolescent women than men start smoking. Since the mid-1980s, incidence and mortality rates for lung cancer in men have levelled off, while women's rates have continued to climb, although they are still much lower than those of men.<sup>23</sup> The motivations to smoke, the patterns of addiction and the health consequences of smoking are gender-specific. Regulatory and health promotion measures to reduce smoking must consider gender differences.
- 133 Breast cancer is the most frequently diagnosed cancer for women, striking one in every nine Canadian women during their lifetimes, and will account for an estimated 5,400 deaths among women in 1995.<sup>24</sup> Yet, research is under-funded. The needs of women with breast cancer are not fully met.
- 134 In most industrialized countries, such as Canada, women's health and normal life processes (reproduction, childbirth, menopause) have been over-medicalized, and women are often subject to unnecessary medical interventions such as hysterectomies and caesarean deliveries. Over-prescribing of drugs to females, and particularly the misuse of mood-altering drugs, is common and reflects gender bias in the diagnosis of mental illness.
- 135 New reproductive technologies pose ethical, health, research, legal and economic questions of concern to the entire society and require government attention. Women are particularly vulnerable to experimental and potentially unsafe treatments for infertility. The federal government is currently reviewing The Royal Commission on New Reproductive Technologies' final report, *Proceed with Caution*, released in 1993, and its recommendations, including that legislation be enacted to ensure that ethically questionable practices are stopped or undertaken only under strict conditions.

---

<sup>21</sup> May Cohen, *Reports, Women's Health Office Newsletter*, October 1993, p. 3.

<sup>22</sup> National Cancer Institute of Canada: *Canadian Cancer Statistics* 1995, Toronto, 1995, p. 12.

<sup>23</sup> *Ibid.*, p. 9.

<sup>24</sup> *Ibid.*, pp. 13 and 42.

- 136 The practice of female genital mutilation (FGM) continues to be carried out in some countries and causes serious health problems for girls and women, sometimes leading to death. Concern that the practice is occurring in Canada has arisen as a result of the inflow of refugees and immigrants from countries where FGM is carried out. It is prohibited under various *Criminal Code* provisions to perform FGM in Canada and to remove a child from Canada to have FGM performed in another country. It is a complex and highly sensitive issue requiring a comprehensive approach (see also Objective 4).
- 137 The impact of drugs, medical devices, treatments and clinical interventions applied to women has not always been properly assessed. Difficulties in accessing sexual and reproductive health services reinforce women's perception that the health system has failed to protect and enhance their health.
- 138 Improvements to women's health and well-being, and the success of treatment outcomes, depend on an adequate and complete history of the social, cultural, medical and economic factors that may affect their health. For example, a high proportion of women who abuse alcohol and drugs have a past history of sexual and physical abuse, yet this abuse has been rarely addressed in traditional alcohol and drug abuse educational research.<sup>25</sup>

### **Broadening Our Understanding of Women's Health Issues**

- 139 Canada lacks a comprehensive source of data and analysis on women's health. The Medical Research Council estimates that only about five percent of Canadian health-research funding is spent specifically on women's health issues.<sup>26</sup> Consequently, women's health status may be being compromised.

### **Understanding Reform and Renewal of the Health System in Relation to Women's Health**

- 140 Virtually all health systems across Canada are undergoing significant restructuring and realignment. These changes have a profound effect on Canadians. The potential exists for health system reform and renewal to have a favourable impact on women as more emphasis is placed on greater responsiveness to patient need, deinstitutionalization, the advent of new care givers such as midwives and nurse-practitioners, the use of evidence-based outcomes, support for more citizen responsibility for personal health and health-system decision making, and achieving a better balance between health care and health promotion and prevention measures, including physical activities.

---

<sup>25</sup> May Cohen, *Reports*, op. cit., p. 3.

<sup>26</sup> Medical Research Council of Canada, *Report of the Advisory Committee on Women's Health Research Issues*, March 1994, pp. 8-9.



- 141 However, cutbacks in the health system have created fears, and indeed the reality, in some instances, that services of value to women may be curtailed. Early patient discharge and the advent of home care have meant that women often take on disproportionate care-giving responsibilities they cannot afford and for which they may be ill-equipped. They also raise the question of whether women themselves may live out their final years without such support. Added care-giving responsibilities may limit or tax women's ability to participate in and progress through the paid labour market, ultimately affecting their personal health status as they become overstressed and overburdened (see also Objective 2).<sup>27</sup>

## **PRIORITIES FOR ACTION**

- 142 The federal government is committed to ensuring that gender is widely understood and used as a fundamental variable in health policy development, research and evaluation. An analysis of the impact of social and economic factors on women's health will be a priority (see also Objective 2).
- 143 The federal government affirmed its commitment to women's health with the creation of the Women's Health Bureau within Health Canada in 1993. The activities of the Bureau are intended to enhance the responsiveness of the Canadian health care system to the health needs and concerns of women. The Bureau's work is directed internally — to the impact of policies, programs and practices in the health system on women and women's health.
- 144 A number of federal health programs focus on health issues of specific concern to women, such as the federal Breast Cancer Research Initiative launched in 1992. Through this initiative, the federal government is committed to continuing to carry out research and screening programs, to develop care and treatment guidelines and to conduct professional educational and information exchanges.
- 145 Other federal government programs include sex-specific components aimed at addressing health issues as they affect women. For example, Health Canada's programs in the areas of HIV/AIDS, tobacco-demand reduction, and the abuse of alcohol, drugs and other substances focus on the particular needs and circumstances of women and will continue to do so. The health needs of older women are a prime focus of federal health programs for seniors. Health Canada is continuing to address the lack of knowledge concerning osteoporosis — a significant problem for nearly 25 percent of older women. Adolescent girls and young women living with the adverse health consequences of FGM pose new and unfamiliar health problems for health care providers. The federal government is responding by developing information materials for professionals on the health, educational and legal aspects of FGM.

---

<sup>27</sup> May Cohen, "Impact of Poverty on Women's Health," *Canadian Family Physician*, 30, 1994, p. 951.

## **Reform and Renewal of the Health System and Women's Health**

- 146** The federal government has three primary objectives for its involvement in health system renewal: (1) maintenance of universal access to appropriate health care; (2) improving the health of Canadians and reducing health inequalities by adopting a health-determinants approach and achieving a better balance between health care and protection, prevention and promotion measures; and, (3) reducing financial pressures on the public and private sectors. The federal government is committed to:
- **147** undertaking research to assess the impact of health reform and renewal activities on women and women's health, including health services for women, the role of women in regionalized and decentralized governance structures, and the impact of de-institutionalization on women as care givers (see also Objective 2);
  - **148** in conjunction with provincial partners and the Centres of Excellence for Women's Health, monitoring how health practice patterns are changing as a result of health reforms and alternative approaches to health care delivery (including the introduction of new provider groups, community-based services, integration of health and social services, and alternative methods of physician remuneration); and
  - **149** supporting a re-orientation of the health care system toward a better balance between health care and prevention/promotion measures to improve health, particularly among groups at risk where women tend to be over-represented.

## **Information and Research**

- 150** Responding appropriately to women's health needs requires a stronger information base and research capacity on women's health than is currently available. The federal government is committed to:
- **151** continuing its progress toward the implementation of a program of Centres of Excellence for Women's Health. By the end of 1995, the program will select three to five centres, mandating them to conduct policy-oriented research on women's health. A network linking researchers, academics, policy makers, health care providers, community health agencies and women's organizations will be supported in conjunction with the Centres of Excellence program;
  - **152** establishing a National Advisory Group as an adjunct to the Centres of Excellence program to monitor progress on women's health research and to serve as advocate for an enhanced focus on women's health research by researchers and health research granting bodies;
  - **153** facilitating the creation of a national research agenda, with priorities on policy-relevant research, to further understanding of the gender-specific determinants of health, health outcomes and best practices (see also Objective 1);

- 154 continuing to support projects and activities that seek to clarify the relationship between socio-economic and health status and to uncover other factors that influence women's health and well-being (see also Objective 2);
- 155 producing a status report on the health of Canadian women in association with a federal-provincial/territorial population health report card to be published in 1996;
- 156 undertaking steps to ensure that major health information sources, data bases and surveys (e.g., a biennial population health survey, the Population Health Intelligence Network, etc.) yield useful analyses of women's health issues. This includes the development of gender-sensitive data and methodologies for collecting information on health, as well as improved interpretation of the data and their significance for policy making, program planning and service delivery;
- 157 reviewing the issues of women's health research and the participation of women as subjects in clinical trials and establishing new guidelines for federally funded research programs;
- 158 increasing knowledge and use of knowledge on a wide array of disease prevention and health promotion measures and interventions, including screening for major chronic diseases, physical activity and nutrition; and
- 159 increasing and monitoring research on women in sport as leaders and participants.

## **A Women's Health Strategy**

- 160 The majority of federal government health programs directly or indirectly affect women. The federal government is committed, therefore, to developing a comprehensive and integrated women's health strategy to guide work on women's health, to identify priorities and criteria for periodically assessing and resetting priorities and to ensure that gender-impact analysis is an integral part of health programs, policies and regulatory activities.
- 161 The federal government is committed to using the health section of the *Platform for Action*, to be adopted at the Fourth United Nations World Conference on Women (Beijing, September 1995), as well as the lead-up and post-Beijing processes, to promote awareness of women's health in Canada.
- 162 The federal government is developing the elements of an interim and long-term management regime for new reproductive technologies. To meet the challenge of dealing with new reproductive technologies in a broader context, a comprehensive reproductive- and sexual-health framework is being developed.

## **Health of Designated Groups of Women**

- 163** The health of certain populations — particularly women from ethnocultural minorities, Aboriginal women, low-income women, older women, refugee women and women living in rural and isolated communities — is at higher risk than others. In some cases, health threats are related to adverse living conditions; in other cases, poor health status is a function of lack of access to necessary health services. The federal government is committed to:
- **164** working with Aboriginal health organizations to identify and to understand the health needs of Aboriginal women and the means to address those needs (see also Objective 6);
  - **165** undertaking an Aboriginal Head Start Program for young Aboriginal children and their families living in urban centres and northern communities. The program aims to help children foster a positive self-image, to encourage their desire to learn and to give them an opportunity to develop vital social, emotional and physical skills. Services offered may also include health and nutrition counselling for parents;
  - **166** addressing the health needs of senior women who are particularly vulnerable to relatively lengthy periods of chronic disease or disability and who do not have adequate or appropriate health services and social support;
  - **167** identifying the health needs of cultural minorities (including low-income women) and assessing whether these needs are being met by the current health system; and
  - **168** continuing to address the issue of female genital mutilation (FGM) via the Interdepartmental Working Group on Female Genital Mutilation. This group is working with concerned communities and advocates to inform and educate about associated health risks and legal sanctions, recognizing that FGM is a traditional practice, not a religious precept. Materials for this purpose are being developed in consultation with relevant ethnocultural communities (see also Objective 4).

## **Women's Role in the Environment and Sustainable Development**

- 169** Sustainable development recognizes that satisfying human needs and improving the quality of human life must be based on the efficient and environmentally responsible use of all of society's resources — natural, human and economic. It ensures that the present generation can meet its needs without compromising the ability of future generations to meet their needs. Women have a unique and vital perspective on strategies for achieving sustainable development.
- 170** However, women still do not have full and equal participation in the decision-making process (see Objective 6). The federal government is committed to considering gender among other factors as it develops its legislations and policies, including those on the environment and sustainable development.



## **Health Aspects of Women's Housing**

- 171 The federal government is also committed to promoting awareness of the important links among housing, personal health and the environment, and to promoting safe, healthy and sustainable living environments for all Canadians. Women and children, on average, spend more time in the home than do men. This commitment, therefore, has strong significance for women's health and well-being (see also Objective 2).
- 172 The federal government will continue to support initiatives that contribute to healthy housing environments, such as:
- 173 promoting the five following principles of occupant health, energy efficiency, resource efficiency, environmental responsibility, and affordability, to help social housing residents (the majority of whom are women) make informed choices about their health and living environment;
  - 174 researching and implementing demonstration projects, supporting training for housing experts on how to house environmentally sensitive people and studying the problems of contaminants in housing environments;
  - 175 developing survey instruments to monitor and compare quality of life, health and well-being issues in social housing environments; and
  - 176 encouraging innovation in housing, including more effective ways to meet the housing and support-service needs of seniors and people with disabilities.

## **Occupational Health and Safety<sup>28</sup>**

- 177 The federal government will seek to advance occupational health and safety issues in collaboration with its partners through the *Canada Labour Code*, the *Public Service Staff Relations Act* and other government programs (see also Objective 2). Farm safety is an important issue for farm women who, along with other members of their families, are at risk. Therefore the issue of safety is a major focus for Canadian farm women's organizations. A new government program, the Canadian Agriculture Safety Program (CASP), will be launched in 1995 to help reduce the number of farm injuries and fatalities in Canada. A multi-level, comprehensive program, CASP will, among a number of activities, provide assistance to organizations with shared visions, such as the National Coalition for Rural Childcare. While this program will improve safety for all farmers and their families, it will have a significant impact on women, who in 1991 made up more than 26 percent of farm operators in Canada.

---

<sup>28</sup> Federal action concerning personal safety of women in the workplace is presented in Objective 4 – Reduce Violence in Society, Particularly Violence Against Women and Children.

## OBJECTIVE 4 — REDUCE VIOLENCE IN SOCIETY, PARTICULARLY VIOLENCE AGAINST WOMEN AND CHILDREN

### INTRODUCTION

- 178 Violence against women has been defined in the *United Nations Declaration on the Elimination of Violence Against Women* as: "... any act of gender-based violence that results in, or is likely to result in, physical, sexual, or psychological harm or suffering to women, including threats of such acts, coercion or arbitrary deprivations of liberty, whether occurring in public or private life." It is rooted in attitudinal, structural and systemic gender-based inequalities. Violence against women occurs in many kinds of social relationships and contexts and cuts across all racial, social, cultural, economic, political and religious boundaries. Women who face additional inequality because of disability, age, cultural identity, class and sexual orientation also experience violence unequally.
- 179 Globally, much attention has been focused on the issue of violence against women in recent years. Canada has been a leader in this regard, with its initiatives leading to the adoption by the United Nations' General Assembly of the *Declaration on the Elimination of Violence Against Women* in December 1993, and to the appointment by the United Nations' Commission on Human Rights, in 1994, of a Special Rapporteur on Violence Against Women. Domestically, attention has also been focused on this issue, including parliamentary reports on violence, the Canadian Panel on Violence Against Women, as well as the activities of women's organizations and front-line workers, women survivors of violence and academic researchers.
- 180 Women's unequal situation renders them more vulnerable to male violence. It is well established that Canadian women are most likely to be victimized by men they trust, respect and love.<sup>29</sup> For many, the fear of violence restricts their choices and ability to participate fully and freely in society.
- 181 Over the last two decades, federal, provincial, territorial and municipal governments have undertaken extensive and wide-ranging initiatives to address violence, particularly violence against women. Working alongside its partners, the federal government is committed to an ongoing effort. In 1993, Statistics Canada's Violence Against Women Survey found that 51 percent of women in Canada reported having experienced male violence, defined as physical or sexual assault considered an offence under the *Criminal Code*.<sup>30</sup> Three in 10 currently or previously married women have experienced at least one incident of physical or

---

<sup>29</sup> Canadian Panel on Violence Against Women, *Changing the Landscape: Ending Violence – Achieving Equality*, 1993.

<sup>30</sup> Statistics Canada, "Violence Against Women Survey," *The Daily*, p. 2.

sexual violence at the hands of a marital partner. According to a homicide survey conducted by Statistics Canada, married women are nine times as likely to be killed by a spouse as by a stranger.<sup>31</sup> The pervasiveness of violence is demonstrated in Statistics Canada's findings that 42 percent of women aged 15 and over felt unsafe walking in their own neighbourhood after dark and that 23 percent of women had been sexually harassed in the workplace. The survey supported the theory of intergenerational abuse, having found that women whose fathers-in-law were violent were three times more likely to experience violence than those whose fathers-in-law were not violent.<sup>32</sup>

- 182 Violence against women and children takes place against a broader societal backdrop of violence. In 1993, 10 percent of reported crimes in Canada were violent.<sup>33</sup> This represents a doubling of the rate of reported violent crime since 1978. It likely reflects both an improved reporting and an actual increase in the incidence of violence, especially violence against women and children. Through submissions to parliamentary committees, opinion polls and the media, many Canadians have stated that the current level of violence in our society is unacceptable. The culture of violence, fed by the glamorization of violence in the media, is also unacceptable to many.
- 183 The scope and extent of violence generally, and violence against women and children in particular, underline the importance of multilayered, multidisciplinary and multifaceted approaches to its reduction. Efforts to create safer homes and safer communities and to educate the public on issues related to violence against women are intertwined.

## **REDUCING VIOLENCE AGAINST WOMEN AND CHILDREN: PRIORITIES FOR ACTION**

- 184 The federal government is addressing violence against women within its overall framework of reducing violence in society. It recognizes that violence needs to be confronted at its roots. Reducing violence against women and children means righting the economic, cultural, social, legal, political and other bases of inequality. Social institutions, attitudes and practices that perpetuate inequality and reinforce violence against women must change. Relationships built on an equitable balance of power and mutual respect between genders must be fostered.
- 185 The federal government's strategy to reduce violence and assure the safety of women and children in all living situations and workplaces in Canada is based on a model of partnership among a number of federal departments and agencies. It is also predicated on a relationship of co-operation and co-ordination with other levels of government that are working to reduce violence and provide services on the front lines.

---

<sup>31</sup> Statistics Canada, "Spousal Homicide," *Juristat*, 14, 8, 1994.

<sup>32</sup> Statistics Canada, "Violence Against Women Survey," op. cit.

<sup>33</sup> Statistics Canada, *Canadian Crime Statistics*, 1993.

- 186 The federal government believes that women's vulnerability to male violence can be diminished through the actions laid out in *The Federal Plan for Gender Equality* as it extends to sectors such as health, economic structures, cultural life, the workplace, the media and governance (see Objectives 2, 3, 5, 6 and 8). When women's mental and physical health is strong, when women increase their financial autonomy, when institutions such as the media, the courts and the workplace agree to send signals that violence is not acceptable, we can expect that the prevalence of this problem will decrease.
- 187 The federal government will continue to consult and collaborate with its public- and private-sector partners and NGOs to reduce all forms of violence. The dissemination of the *Community Kit* and the *Community Stories* on violence against women are examples of this collaboration. The federal government will continue its practice of consulting with women's organizations working actively on issues concerning violence against women. For example:
- 188 in June of 1995, the Minister of Justice, in collaboration with the Secretary of State (Status of Women) and other Ministers, held a second consultation with 67 women's organizations from across the country, to discuss priority issues concerning violence against women in Canada. During the final day of the consultation with Ministers and ministerial representatives, various activities to be undertaken by the federal government were identified. Recommended courses of action will guide departments and agencies in promoting the safety and equality of Canadian women and in developing policies and programs to address violence against women.
- 189 The federal government has already begun to reassess its activities addressing family violence and violence against women in the context of its broader strategy on violence in Canadian society, to increase efficiency and co-ordination and strengthen its commitment to reduce violence against women.

### Contributing to Community-Based Action

- 190 Community-based action is an important strategy to reduce violence. The federal government is committed to:
- 191 supporting work undertaken by women's organizations to address the root causes of violence and developing strategies that result in long-term systemic change;
  - 192 pursuing the National Strategy for Community Safety and Crime Prevention;
  - 193 assisting Aboriginal women's organizations to develop community resources, and to examine and institute culturally appropriate and holistic approaches to the healing of their communities (see also Objective 3);



- 194 working with ethnocultural, immigrant women's, immigrant-serving and other non-profit organizations to develop funding proposals to address violence against women in the family;
- 195 supporting work that addresses the mental health of women affected by violence and emotional/psychological abuse (see also Objective 3);
- 196 supporting work, including the development and dissemination of information on models and guidelines, that addresses the needs of abused women living in poverty and in rural, northern or isolated communities, and the needs of abused women with disabilities (see also Objective 2);
- 197 harnessing the use of modern technology to improve access to and dialogue with northern Aboriginal communities for the resolution of violence in these communities, including violence against women in the family and in other spheres of community life (see also Objective 5);
- 198 increasing co-ordination among government departments and agencies and other jurisdictions and sectors with a stake in women's violence/safety issues;
- 199 facilitating federal interaction with ethnocultural communities, immigrant women's organizations and immigrant-serving organizations, scholarly researchers, minority writers, video producers and others to address violence issues (see also Objective 5);
- 200 researching how personal safety issues can be best addressed in housing design (see also Objective 3); and
- 201 assessing future social programs, services and initiatives to ensure that the issue of violence against women is addressed where appropriate (see also Objective 2).

## **Supporting Information Exchange and Education**

- 202 Information exchanges and education are necessary to promote the sharing of innovative ideas, tools and experiences that help prevent violence against women and that improve intervention should violence occur. To this end, the federal government is committed to:
- 203 supporting the National Clearinghouse on Family Violence (NCFV) and its governmental and community partners to continue development and dissemination of resource materials for public education, information exchanges and co-ordination, and to increase the accessibility of its information through the electronic information highway;

- 204 working in partnership with the provinces and territories and the private and NGO sectors to develop innovative solutions, intervention models and training materials;
- 205 enhancing the capacities of the health service sector to recognize and respond to the needs of vulnerable/high-risk groups including women (see also Objective 3);
- 206 maintaining an urban Aboriginal framework for services and programs through the Native Friendship Centre network to help Aboriginal women address their needs and concerns about violence (see also Objective 5);
- 207 broadening the reach of the Canadian Association of Broadcasters' public service announcement campaign (see below) by working with provincial and territorial counterparts and private sponsors to promote and share public-awareness and training resources (see also Objective 5).

### **Increasing Media Awareness and Involving the Media in Counteracting Violence**

- 208 The federal government recognizes the significant impact of violence against women portrayed in the media and will continue to dedicate efforts to work in partnership with the broadcasting industry to address this issue. Since 1993-94, several government departments have been working with the Canadian Association of Broadcasters on a public service announcement/social-marketing strategy on violence in society, known as the National Media Violence Strategy. Its three major goals are to reduce media violence through voluntary industry action, to use the media as a positive force to change people's attitudes toward violence and to promote media education for children, parents and all viewers. Its six components for action are regulatory measures, television programming classification and other viewer aids, public awareness and media literacy, quality children's programming, ongoing research and evaluation, and international collaboration. Key to the strategy is the broadcast of television and radio public service announcements (PSAs). Each year, private broadcasters contribute over \$10 million in free air time; the federal government provides funding for the production of the PSAs and provides expertise on the issues. The federal government is committed to:
- 209 continuing to promote awareness of violence issues through Phase II of the Speak Out Against Violence campaign. In 1995-96, the themes are violence against women, violence against children and media literacy. To reach beyond its federal partners, Phase II of the campaign will include educational material and an information kit adapted for different audiences and uses. These include private TV and radio broadcasters and grassroots organizations including the Canadian Association of Chiefs of Police, the Canadian Medical Association, Canadian Parent-Teachers Association, SchoolNet, etc.;

- 210 in partnership with Television Northern Canada, developing in several Aboriginal languages, public service announcements on media violence directed to northern Aboriginal viewers (see also Objective 5); and
  - 211 consulting with media representatives and organizing information sessions to foster a better understanding of status of women issues among the media so that coverage is informed by a gender-based analysis.
- 212 To further progress on the issue of media violence, the Canadian Radio-television and Telecommunications Commission will:
- 213 continue to work with the cable association, specialty services and foreign programming services, the last sectors of the broadcasting industry to have their plans and/or codes on violence approved by the Commission; and
  - 214 hold public hearings on the issue of violence in television programming starting in October 1995.
- 215 In addition, the federal government through the National Film Board (NFB) is committed to:
- 216 producing more films on the issue of violence and the media; it will soon release the first two in a series of productions dealing with violence issues aimed at teenage girls aged 15 to 19;
  - 217 subject to successful funding partnerships, continuing to support the NFB Media Awareness Network, an electronic data base and platform for interactive conferences — recently placed on Internet — that serves as a national and international forum for dialogue, information sharing and action on the subject of media literacy. It aims to develop awareness and lessen the impact, particularly on children, of aggressive and antisocial images and messages (including violent messages); and
  - 218 releasing for broadcast (and to school/home video markets) a live-action half-hour drama that encourages children to think and talk about the violence portrayed in the television programs and movies they watch.

### **Supporting Shelters for Battered Women and Children**

- 219 The federal government, through the Canada Mortgage and Housing Corporation, is committed to providing social housing support to victims of violence. To this end, the federal government is committed to:
- 220 continuing to provide a subsidy under the non-profit housing program to support shelters for victims of violence in Canada in 1995-96;

- 221 improving existing shelters to accommodate the special needs of children, persons with disabilities and older clients;
- 222 developing emergency and second-stage shelters where there is a demonstrated need and where support for operational funding is available (there is a need to address the lack of shelters in rural areas);
- 223 reviewing the availability of operational-funding support for on-reserve shelters; and
- 224 maintaining its traditional role of shelter support and seeking new, innovative and effective approaches and roles to support the development of safe streets and safe homes.

### **Achieving Criminal Justice-related Reform**

- 225 The federal government has sought to improve the protection of women and children from violence and sexual abuse through criminal justice reform measures, and will continue to do so in consultation with women's organizations. The federal government has introduced a number of reforms to the *Criminal Code*, including:
- 226 making it possible for police and others to apply for peace bonds on behalf of women at risk, as well as making the breach of a peace bond a more serious offence (the penalty has been increased to a new maximum of two years' imprisonment);
  - 227 amending the sentencing provisions of the *Criminal Code* to ensure that an offence committed by a person in a position of trust or authority to the victim must be considered an aggravating factor in sentencing;
  - 228 amending legislation to remove the defence of extreme intoxication for crimes of violence, such as sexual assault and assault; and
  - 229 working with its provincial and territorial counterparts to address the legal and justice-related problems of visible minority women (see also Objective 3).
- 230 The federal government also provides financial assistance to provincial, territorial and municipal governments, private-sector organizations, community groups and individuals to develop short-term, discrete programs, services, training, conferences and public legal-education projects designed to promote and implement reforms in the justice system. The issue of violence against women and children will continue to be a high priority for these programs.



- 231 Within its sphere of jurisdiction on matters related to the administration of justice, the federal government will continue to provide direct services relative to the issue of violence against women. Specifically the federal government is committed to:
- 232 conducting socio-legal research in support of *Criminal Code* reforms and into other aspects of violence against women (these include research and evaluation of legislation, and procedural practices and programs that aim to assist women experiencing violence or the threat of violence);
  - 233 maintaining ongoing consultations with women's organizations on the federal role and its specific priorities for action in the area of violence against women (see also Objective 6);
  - 234 providing family violence awareness training to the Royal Canadian Mounted Police (RCMP) to improve officers' capacity to respond to this form of violence, and completing the development of an intensive course on sexual-assault investigation;
  - 235 evaluating pilot training courses to provide First Nations' police officers with training on how to deal with violence against women in the family, and child sexual abuse;
  - 236 continuing to research, provide and evaluate a range of interventions dealing with violence against women for federally sentenced male offenders; the federal government will also continue to develop and offer violence-related programs and services to federally sentenced women, the majority of whom are survivors of abuse and trauma (programs such as Survivors of Abuse and Trauma will assist the women's healing processes; mother/child and parenting programs are intended to assist women to maintain their relationships with their children if it is in the best interest of the child, and to develop better parenting skills. These programs should help to break the cycle of violence in the lives of these families); and
  - 237 ensuring that a history of violence against women is seriously considered in decisions to grant parole to offenders. The National Parole Board's current review of its decision-making policies and processes, and Board member training, will also be sensitive to this issue.

### **Addressing Violence in First Nations' On-reserve and Inuit Communities**

- 238 The federal government continues to support initiatives in First Nations' on-reserve and Inuit communities that address violence against women in the family, specifically:
- 239 community-based services to help in the prevention, intervention and treatment of violence against women (see also Objective 3); and

- 240 research, evaluation and professional training activities that address violence against women in the family, that increase recognition of abuse and that explore healing models (see Objective 3).

### **Supporting the Protection of Women Refugees Whose Safety is at Risk**

- 241 Through Citizenship and Immigration Canada's Women at Risk Program, the federal government helps women refugees in precarious situations in countries of first asylum where local authorities cannot ensure their safety. This includes women in physical danger or living in perilous, unstable and/or dangerous situations. The federal government is committed to helping women refugees selected by the Women at Risk Program to resettle in Canadian society.
- 242 In March 1993, the Immigration and Refugee Board issued guidelines to assist members of the Board in making decisions on refugee claims based on gender-related persecution. The guidelines are used by board members in applying the definition of Convention refugee to women claiming gender-related persecution in their countries of origin and in addressing women refugee claimants' needs during the refugee hearing process. The guidelines, an international first, reaffirmed Canada's leadership role in protecting and promoting the human rights of women and set the stage for a landmark immigration ruling (May 1994) that enabled a young woman to claim refugee status on the basis of risk of female genital mutilation (see also Objective 3). Citizenship and Immigration Canada has provided the guidelines to visa offices, with instructions on how to interpret the guidelines in the context of selection of refugees and resettlement from abroad.
- 243 On June 1, 1994, Citizenship and Immigration Canada adopted a Declaration on Refugee Protection which recognizes women's rights as human rights. The Declaration guarantees that women fleeing persecution have access to the physical, psychological and moral security they need.

### **Promoting Women's Safety in the Workplace**

- 244 The federal government recognizes that attitudes leading to violence against women in society are often transferred to the workplace. The federal government is committed to addressing the causes of workplace violence against women, including sexual and other forms of gender-related harassment, by:
  - 245 conducting consultations with employer and labour representatives to treat violence as an occupational safety and health issue pursuant to the *Canada Labour Code*; and

- 246 exploring the potential for an integrative process whereby activities to eradicate violence are inherent in workplace programs. This includes producing for both unions and employers a “best practices” model on workplace responses to violence against women (see also Objective 8).

### **Undertaking Research and Analysis on Issues Related to Violence Against Women**

- 247 Statistical information on violence against women and other crimes will continue to be collected and widely published by the federal government. It is committed to:
- 248 working in partnership with the national network of five Research Centres on Violence Against Women;
  - 249 supporting social policy research that focuses on approaches to reducing violence against women immigrants, and women who are members of ethnocultural and visible minorities;
  - 250 continuing the analysis of data from the comprehensive Violence Against Women Survey conducted in 1993; and
  - 251 broadening the base of available data and research findings on violence against women by continuing to collect, analyse and disseminate crime data (including crimes against women) from the Homicide Survey and Uniform Crime Report and the General Social Survey — Criminal Victimization and Accident Cycle; and conducting a third Transition House Survey — a survey of residential services for abused women — to broaden the base of available data and research findings on services for women victims of violence.

### **REDUCING VIOLENCE IN SOCIETY: PRIORITIES FOR ACTION**

- 252 The federal government recognizes that the context of violence in society is much broader than the issue of violence against women alone. A number of activities intended to ensure greater community safety will have an impact on women’s safety. These are highlighted below.

#### **Firearms and Weapons**

- 253 The federal government has introduced a package of legislative reforms, including amendments to the *Criminal Code* and a new *Firearms Act* (Bill C-68) which are presently going through the parliamentary process. The Bill provides a system to license possession and use of firearms, a national registration system for all firearms, and a mandatory minimum

sentence of four years in prison and a lifetime prohibition against the possession of a restricted or prohibited firearm upon conviction of specific violent offences, including sexual assault with a weapon and aggravated sexual assault. Universal registration of firearms will enhance women's safety by assisting police to enforce court-ordered prohibitions and will contribute to safer police interventions when responding to domestic calls.

- 254 The federal government will continue to intercept at Canada's borders illegally imported weapons, drugs or any potentially injurious material that could jeopardize community and individual safety.

### **High-Risk Violent Offenders and Sex Offenders**

- 255 The federal government has established a national information system, based on changes to the Canadian Police Information Centre (CPIC) system operated by the RCMP, to make more and better information available to organizations and employers to help them screen out child sexual abusers applying for positions involving children.
- 256 To improve measures for dealing with high-risk offenders, the federal government, with the co-operation of the provinces and territories, is researching the factors for successful dangerous-offender applications. It is setting up a computerized flagging system to alert Crown Attorneys to review a case for possible application, is considering introducing a long-term offender category in the *Criminal Code*, and is examining the issues related to post-sentence detention.
- 257 The federal government is also developing a treatment program for impulsive and persistently violent offenders and national standards for the assessment, treatment and risk management of sex offenders.

### **Hate Crimes**

- 258 Legislation pertaining to sentencing reform will come into effect in January 1996. Among its provisions, offences considered by a judge to be motivated by hate based on the victim's sex, race, national or ethnic origin, language, colour, religion, age, mental or physical disability or sexual orientation will be subject to longer sentences.
- 259 The federal government is also monitoring hate crime and its victims who may include lesbians and women of colour, and is working with provincial and territorial governments to develop a training program for police officers on how to deal with hate crimes.



## **Community Policing**

- 260 The federal government is committed to promoting community policing as the most appropriate means of responding to the concerns and safety needs of all Canadians and all types of communities.

## **Other Justice System Reforms**

- 261 The federal government seeks to improve the criminal justice system by making it more accessible to vulnerable groups, including women. Activities that relate to women's safety include:
- 262 ensuring that women with disabilities have better access to the criminal justice system and that their particular vulnerability is considered in ongoing reviews of federal legislation;
  - 263 continuing collaboration with federal-provincial/territorial colleagues to identify the legal and justice-related problems of visible minority women, and to develop appropriate responses in the area of violence against women;
  - 264 holding special consultations with Aboriginal women's organizations to enhance the responsiveness, fairness, inclusiveness and effectiveness of the justice system to Aboriginal people (see also Objective 6);
  - 265 working with its provincial partners to create unified family courts, including support services such as mediation and counselling, for the resolution of family-law disputes in a more informal and less confrontational setting;
  - 266 continuing collaboration with women's organizations on issues of particular concern to women, such as the proposed amendments to the *Criminal Code* on the disclosure of confidential therapeutic records; and
  - 267 ongoing work to determine appropriate legislation and policy concerning prostitution-related activities.

## OBJECTIVE 5 — PROMOTE GENDER EQUALITY IN ALL ASPECTS OF CANADA'S CULTURAL LIFE

### WOMEN'S HISTORICAL AND CONTEMPORARY ROLE IN CULTURAL LIFE

268 Women have played a vital role within the family, community, government and industry in shaping the cultural life of Canadian society, both historically and in contemporary society. Cultural life encompasses a vast array of activities such as the preservation of natural and heritage cultures, cultural development of communities, the arts, cultural industries, broadcasting and sport. Women's contributions to cultural life have been crucial to progress toward the removal of barriers to the full participation of all persons in Canadian life. Their contributions draw on the fundamental values of fairness, equality and appreciation of diversity which unite Canadians from all backgrounds. Despite their important legacy and participation in Canada's cultural life, and notwithstanding the advances that have taken place, particularly during the last two decades, women's representation in history, their access to the means of cultural expression and their participation in cultural decision making lag behind those of their male counterparts. For example, most of Canada's historic sites do not adequately commemorate the contribution of women to Canada's development. While the proportions of men (54 percent) and women (46 percent) employed in the cultural sector in Canada are similar to the proportions of men and women in the labour force as a whole, women are still under-represented in non-traditional and technological fields and in higher-paid and middle-to-senior management positions throughout the cultural sector. Women's lack of equitable access to entrepreneurial program opportunities for skill development and support, to government procurement and to venture and development capital pools for cultural enterprises remain areas of concern. Finally, women continue to be under-represented in senior management levels within cultural and sport organizations and boards of cultural institutions.<sup>34</sup>

### WOMEN'S PARTICIPATION IN THE CULTURAL DEVELOPMENT OF COMMUNITIES

269 One of the hallmarks of Canadian society and identity is the tremendous diversity of our people. As mothers, teachers and participants, women have played an important role in defining and transmitting cultural heritage in families and communities. Attitudinal and structural barriers prevent many women from fully participating as equal partners with men in the home and the community. They are often left out of the decision-making process, and their contributions and ideas are regarded with lesser importance. This is particularly so given the likelihood of their "double days" and the customs and cultural particularities that tend to limit their participation.

---

<sup>34</sup> For example, fewer than 28 percent of senior sport administration positions and five percent of national coaching positions are held by women. See CAAWS, *Towards Gender Equity for Women in Sport: A Handbook for National Sport Organizations*, Gloucester: CAAWS, 1993, p. 32.

## CHANGING TECHNOLOGY AND THE GLOBALIZATION OF CULTURAL EXPRESSION

- 270 Women's access to the rapidly changing media and technological means for cultural expression is currently unknown. It is reported that cyberspace is a male-dominated arena: the absence of equity and access-related research in this area is of ongoing concern. For example, it appears that women do not use the Internet or Freenet to the same extent as do men. This is of concern, given that much of the information needed to make informed decisions in today's world, and even the decision-making process itself, is being conducted along the cables of cyberspace. Those without access to this new technology that is rapidly transforming the way business is done, will be left out of the mainstream. Indeed, some have referred to this as a revolution that will result in a transformation of social relationships akin to those that followed the Industrial Revolution. Rapid global expansion of telecommunications and the deregulation of markets may reverse gains women have made in achieving equality of access to participation in all forms of cultural expression.

## NEGATIVE OR INACCURATE PORTRAYALS OF WOMEN IN CONTEMPORARY CANADIAN SOCIETY

- 271 Negative or inaccurate portrayals of women's lives in commercials, television programs and music videos continue. In some cultural sectors, portrayal standards have successfully addressed the problem. Nevertheless, the pace of change is slow. Stereotypical images and negative messages about women, particularly women who are perceived to be outside the dominant culture's ideal type of woman, and about women's sexuality persist in a range of media formats. The problem is compounded by Canadian consumption of foreign media products that reinforce these images and messages.
- 272 A 1992 survey conducted by the Canadian Association for the Advancement of Women and Sport and Physical Activity (CAAWS) revealed that men's sport dominates 92 percent of the sport pages in national newspapers; women received three percent and mixed gender coverage received five percent.<sup>35</sup>

## SPORT

- 273 Although the participation of women athletes, coaches and administrators in sport has been growing, there is still a perception in some cultures that sport is not an acceptable activity for girls. There has not been an increased representation of women in leadership roles within sport, nor an increase in women's sport coverage in the media. Neither is there sufficient movement toward equitable levels of funding and sponsorship for women's sport programs. Women athletes and women's sporting events do not enjoy the same level of private sponsorship as do men athletes and men's sporting events.<sup>36</sup>

---

<sup>35</sup> Ibid., p. 32.

<sup>36</sup> Ibid., p. 33.

## **PRIORITIES FOR ACTION**

- 274 The federal government will continue to help organizations and other institutions to be more reflective and inclusive of the diversity of women in Canadian society.
- 275 The federal government will continue to support activities that reflect an accurate portrayal of women. This would include, but not be limited to, the work of organizations that seek to improve the portrayal and status of women in the media and to eliminate media sexism and stereotyping (see also Objective 6).
- 276 The government will facilitate institutional change in order to promote equity of, and active participation by, Canadian women of all origins in Canada's political, economic, social and cultural institutions.

## **Enhancing Women's Participation in Canada's Cultural Development and Heritage**

- 277 The federal government is committed to enhancing women's participation in the cultural development and heritage sectors. Overall, the federal government is committed to continuing to:
  - 278 adopt strategies to assist women cultural workers to participate fully and to advance within the cultural sector (see also Objective 2);
  - 279 encourage women to enter the more technical fields of cultural industries, such as sound recording and film making (see also Objective 2);
  - 280 assist with training and development in the cultural sector by working closely with the Cultural Human Resources Council and ensuring that the Council's training and development programs address the special training needs of women (see also Objective 2);
  - 281 build partnerships at the federal level and within other levels of government and the private sector;
  - 282 encourage cultural and sport organizations funded by the federal government to employ women in all capacities, especially in non-traditional, technical and management roles (see also Objective 2); and
  - 283 encourage an increase in the appointment of women to the management boards of federal sport and cultural institutions (see also Objective 6).



## **Commemorating Women in Canadian History**

- 284** Canada's system of federal parks and historic sites is an important venue for celebrating the role of women in Canadian society. To promote fully the historical role of women in Canadian society, the federal government is committed to:
- **285** expanding the commemoration of women's history through the identification of new National Historic Sites;
  - **286** enhancing the interpretation of relevant aspects of women's history at existing National Historic Sites; and
  - **287** designating women and culture as the focus of Women's History Month, October 1996.

## **Promoting Women in Heritage Program Development**

- 288** To strengthen the shared sense of Canadian identity that respects the diversity of this land and its people, the federal government will ensure that Canada's natural and cultural heritage is preserved and enjoyed. The federal government assists and supports museums across the country to foster the sound management of Canada's heritage collections. Federal support is based on criteria specific to the goal of preserving Canadian heritage.
- 289** The federal government is committed to raising the representation of women in middle-to-senior management levels in the museum community by:
- **290** analysing the cultural labour-force information available from Statistics Canada to assess women's participation as workers and volunteers in the cultural labour force, to identify the barriers and to redress the under-representation of women (see also Objectives 2 and 8).

## **Fostering Women's Participation in the Arts**

- 291** The federal government strives to foster an environment for the arts to flourish in Canada, and to nurture a shared sense of Canadian identity. Development of the performing, visual, literary and media arts is supported by the federal government through tax measures, grants and contributions, legislation, consultation and research.
- 292** The federal government is committed to supporting women's participation in, and contribution to, the arts in Canada. The Cultural Initiatives Program provides funding of more than \$10 million annually to support over 250 programs, many of which are women's contributions to Canadian culture. To allow public access to information collected under the Cultural Initiatives Program, an electronic data base is being developed.

- 293 To support women's participation in the arts in Canada, the federal government is committed to:
- 294 continuing to provide funding on a priority basis to promote women's cultural initiatives and interests.

### **Enhancing Women's Participation in Cultural Industries and Broadcasting**

- 295 The federal government seeks to strengthen Canada's cultural industries through policies, programs and legislation in the fields of film and video, sound recording, publishing and copyright law. Grants are provided through agencies such as Telefilm and the National Film Board (NFB).
- 296 The NFB is home to the internationally acclaimed forum for women film makers — Studio D, one of NFB's activities to encourage the involvement and accurate portrayal of women. The goal of Studio D is to make films that encourage discussion and dialogue among women, and that promote action to improve the status of women in society. Each year, three or four films are launched, and many more are in various stages of production. The National Film Board also provides specific support to Aboriginal women and women of colour through apprenticeships, workshops and a resource bank directory. The *Regards de femmes* program encourages women creators, film makers and technicians to undertake French-language projects that reflect the social, cultural, economic and political concerns of women. The Federal Women's Film Program (FWFP) heightens viewers' awareness of, and sensitivity to, the position of women in Canadian society. Under the auspices of the FWFP, English and French films for, by and about women are available for rental or purchase, for public screenings or television broadcasts.
- 297 The federal government is committed to:
- 298 ensuring that women continue to have opportunities and resources for film production; and
  - 299 continuing, through the NFB, to produce films that stimulate discussion and promote action on women's issues (see also Objective 4).
- 300 The federal government establishes the framework and monitors the performance of private-sector initiatives and provides regulatory direction to the Canadian Radio-television and Telecommunications Commission (CRTC). By recommending appointments to working groups, advisory panels and other bodies examining issues in Canadian broadcasting, the federal government seeks to include the concerns, views and needs of women. The CRTC has the ongoing responsibility to ensure that policies embodied in the *Broadcasting Act* are implemented, including employment equity and policies addressing the accurate and positive portrayal of women in Canadian broadcasting.

## **Sport**

- 301** To continue to improve the status of women in sport in Canada,<sup>37</sup> the federal government is committed to:
- **302** promoting equitable coverage of women's sport in the media;
  - **303** providing equitable funding for women to participate in sport;
  - **304** ensuring that sport organizations demonstrate gender equity practices as a condition for receiving federal funding (see also Objective 6);
  - **305** supporting the development of women role models, including leaders, decision makers, athletes, coaches and officials (see also Objective 6);
  - **306** supporting programs to increase the number of women who participate in and advance to the highest levels of the National Coaching Certification Program, to increase access for women to part-time and full-time coaching positions and to increase the number of women coaches appointed to national teams; and
  - **307** assisting in monitoring the number and ratio of women in sport leadership (including coaching) positions.

## **Multiculturalism**

- 308** The federal government will continue to promote cross-cultural and intercultural understanding by the public and acceptance of diversity in Canadian society so the roles and contributions of all Canadian women, regardless of their ethnicity, are recognized and valued.
- 309** The federal government will continue to work in partnership with institutions, communities and all levels of government to identify and remove barriers that impede full access and equitable participation by all Canadian women, including women who are members of ethnocultural and visible minorities.
- 310** The federal government will also support the development of professional expertise and institutional capabilities so policies, programs and services are designed, developed and delivered in recognition of the multicultural reality in Canadian society, including issues affecting women.
- 311** With specific regard to culture, the federal government is committed to helping to reduce the employment barriers and other obstacles facing first-generation Canadians and members

---

<sup>37</sup> In 1994, Canada was signatory to the Brighton Declaration on Women and Sport (May 8, 1994) and these actions are in keeping with Canada's commitments.

of ethnocultural and visible minorities, particularly women, within the artistic and performing arts world. Federal multiculturalism programs will continue to promote institutional change and support the professional development of artists and groups who help Canadians understand the challenges of a pluralistic society.

**312** To enhance the participation of first-generation Canadians and women who are members of ethnocultural and visible minorities, the federal government is committed to:

- **313** working with provincial, territorial and municipal governments to promote more inclusive cultural programs and policies; and
- **314** providing women who are members of ethnocultural and visible minorities with gender-sensitive technical and financial support to further their participation in the artistic and performing arts.

### **Aboriginal Citizens**

**315** The federal government will continue to help Aboriginal women to maintain their cultural distinctiveness and to address their cultural identity and other issues by:

- **316** funding Aboriginal women's organizations for projects and research in cultural areas;
- **317** supporting Aboriginal broadcasters to explore the role that Aboriginal women play in the cultural lives of their communities and to explore Aboriginal women's, children's and family issues; and
- **318** entering into agreements with the territories to support the renewal and maintenance of northern Aboriginal languages.

### **Advancing Women's Contributions to Canadian Identity**

**319** The federal government actively supports efforts to advance women's contributions to Canadian identity. It is committed to:

- **320** encouraging the Association for Canadian Studies (ACS) to increase the participation of women in the organization, to promote women researchers who reflect Canadian women's perspectives, to address issues relevant to women via conferences and its awards program, and to provide scholarships to women enrolled in Canadian studies programs in Canadian universities;



- 321 making the federal Canadian Studies Program assessor network more gender-inclusive, by encouraging the participation of women's studies organizations, and building a network of women specializing in multimedia and civics education;
- 322 encouraging publications that address gender equity and that raise awareness of the status of women and their contribution to various aspects of Canadian society;
- 323 celebrating women's education in Women's History Month in October 1995; and
- 324 ensuring that young women participate equitably in the Open House Canada Program, a program that provides opportunities for school-aged youth to increase their knowledge, appreciation and respect for the diversity of Canadian society and its institutions.

## Women and Official Languages

- 325 The federal government supports the use of both official languages and women's participation in programs that support the official languages. This includes taking the needs of women in official-language minority communities into account in federal legislation, policies and programs.
- 326 The federal government is committed to:
- 327 seeking the co-operation of the provinces to gather information (including by gender) about recipients of bursaries awarded to Canadians studying in the official language other than their mother tongue and, if required, to take measures to increase women's awareness of the Summer Language Bursary Program;
  - 328 ensuring that negotiated intergovernmental agreements on official languages include a clause to enhance gender equality;
  - 329 ensuring that research projects on official language communities gather information on the situation or status of women; and
  - 330 ensuring that the special situations and needs of women in official-language minority communities are taken into account in the development of federal policies and programs and in the action plans produced by departments under the *Official Languages Act*.

## OBJECTIVE 6 — INCORPORATE WOMEN'S PERSPECTIVES IN GOVERNANCE

- 331 Over the years, women have participated more and more in political, social and economic decision making. Women have increasingly occupied federal leadership positions within political parties and governments since the first Minister Responsible for the Status of Women was appointed within the federal Cabinet in 1971. The first woman Governor General of Canada was appointed in 1984. The first woman leader of a federal party was elected in 1989. In 1992, Canada had its first woman Prime Minister. In 1993, the Prime Minister appointed the first woman Deputy Prime Minister of Canada, the first woman Government Leader in the Senate, and the first woman Clerk of the Privy Council Office. Women's extensive involvement within the NGO sector and women's organizations have aptly demonstrated women's strong leadership capabilities. There has also been progress toward increasing women's representation in decision-making positions in the legal system. By December 31, 1994, there were 132 women judges in Canada, up from 21 in 1980.<sup>38</sup>
- 332 Notwithstanding this progress, women continue to be under-represented in Parliament, the upper levels of federal, provincial, territorial and municipal public services, international affairs, social, educational, religious and cultural institutions, local organizations and the world of business. Although women comprise slightly more than 50 percent of the population, just 18 percent of the 295 members of the House of Commons are women, and 15 percent of current members of the Senate of Canada are women.
- 333 Fifteen percent of the federal judicial appointments made in 1993 were women. As of June 1995, 34 percent of the federal judicial appointments were women.
- 334 Within the federal public service, progress has been made through employment equity measures to increase the representation of women in senior governmental decision-making positions. In 1994, 17 percent of deputy ministers were women, up from nine percent in 1985. The proportion of women in executive managerial positions also increased to 18 percent in 1993 from just eight percent in 1985. Women now represent 31 percent of appointments to federal agencies, boards and commissions,<sup>39</sup> and head 14 percent of Canada's missions abroad. The federal government is committed to a concerted effort to sustain and advance progress in these areas, particularly as the scope of federal activity and the scale of the bureaucracy are re-engineered.
- 335 Even though the educational attainment of women has increased substantially over the last decade, women occupy only 20 percent of the highest-paid occupations in the corporate sector in Canada, and are under-represented at senior management levels. While contemporary management philosophies are beginning to acknowledge the special skills that women bring

---

<sup>38</sup> From the Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs.

<sup>39</sup> *Canada's National Report to the United Nations for the Fourth World Conference on Women*, August 1994, p. 7.

to management positions, women are still undervalued and under-utilized in the corporate sector. For example, in 1994, the Canadian Bankers Association reported that women account for only 12 percent of upper management in Canada's six major banks.<sup>40</sup> The majority of women work in lower-paid, undervalued professions, such as child care, and their earnings continue to lag behind those of men, averaging only 72 percent of male earnings in 1993.

- 336 As previously discussed in paragraph 82, although women in 1993 comprised 42 percent of those employed in the managerial and administrative professions, these tended to be concentrated in fields traditionally dominated by women — social sciences and religion. Women represented only 18 percent of professionals in natural science, engineering and mathematics professions and 26 percent of all dentists and doctors.<sup>41</sup> Women have not made significant inroads in occupations traditionally dominated by men. In 1993, just two percent of construction workers, five percent of amateur coaches, nine percent of transportation workers and 18 percent of workers in manufacturing were women. Women represented 26 percent of Canada's farm operators in 1991; however, just 10 percent of these women managed farms without a partner.
- 337 In 1989, women comprised 40 percent of union members, but only 25 percent of union executive positions. This situation has likely remained unchanged. For example, in 1992, women's representation among union members had increased to just 41 percent.<sup>42</sup> Unfortunately, data on women in union executive positions are no longer collected.

## **PRIORITIES FOR ACTION**

- 338 The federal government believes that the active participation of women from diverse experiences and fields, at all levels of decision making, is central to equality, human advancement and progress. It is, therefore, necessary to sustain and advance efforts to accord women an equitable share of power and leadership in decision-making processes affecting Canada's social and economic development.
- 339 Strategies to eliminate both structural and attitudinal barriers are needed to achieve equality in all aspects of women's lives. The federal government will continue to ensure that all federal appointments are based on the principle of **merit**, in accordance with the *Public Service Employment Act*. The federal government is committed to:
- 340 ensuring that all departments and agencies seek to improve employment and career opportunities for women;

---

<sup>40</sup> "Women bump heads on glass ceiling," Canadian Press, June 16, 1994.

<sup>41</sup> Statistics Canada, *Women in Canada*, Catalogue 89-503, 1995.

<sup>42</sup> Statistics Canada, *Corporations and Labour Unions Return Act – Part II Labour Unions*, 1992.

- 341 encouraging women to apply for federal judicial appointments to increase their participation and representation in these positions (see also Objectives 2, 3, 4 and 5);
- 342 increasing the participation and representation of women on management boards of federal institutions in all sectors (see also Objectives 2, 3, 4, 5 and 8);
- 343 promoting gender-sensitivity training for individuals currently in public decision-making positions (see also Objective 1);
- 344 reinforcing, where appropriate, through media and other forms of popular culture, realistic and positive portrayals of women as decision makers and leaders within the public and private sectors (see also Objective 5); and
- 345 ensuring, where appropriate, that there is no gender discrimination inherent in the structures, policies and processes of public institutions. It will also ensure that this principle is built into the tendering process for private-sector initiatives receiving federal funding, and will encourage all funding recipients to include women in project planning and implementation, thus promoting gender equalization (see also Objective 5).

### **Women's Equality and Role in Governance in the Public Service**

346 Achieving a fair and representative work force in the federal public service is a priority, as is the need to remedy any demonstrated inequality in the workplace resulting from systemic discrimination. In accordance with this priority, the federal government is committed to ensuring that women have their fair share of recruitment, development and promotional opportunities, and that their representation in non-traditional occupations and throughout all hierarchical levels in the public service is improved (see also Objective 8). The federal government has adopted various measures to provide women public servants, among other designated groups, with development opportunities for senior-level positions. These include, for example:

- 347 the Special Measures Initiative Program (SMIP) to assist the federal government to reach employment equity objectives through financial, technical and other forms of support;<sup>43</sup>
- 348 the Career Assignment Program (CAP) that enables increasingly more women to acquire senior public service positions. Currently, 128 (63 percent) of the total 204 CAP participants are women; 2,018 employment equity designated group members, of which 1,698 (84 percent) are women, have received positive support and career advice through the Executive Programs Employment Equity Directorate;

---

<sup>43</sup> Program ends March 1998.



- 349 an international program to present Canadians as candidates for positions in international organizations. Over the last five years, one-third of Canadians winning positions in international organizations have been women;
  - 350 training programs on leadership and managerial values, including the management of diversity, targeted to middle-management and executive levels, where respect and understanding of cross-cultural and cross-gender issues are both implicitly and explicitly encouraged;
  - 351 promoting gender equality in all situations where training is undertaken; and
  - 352 mentoring and shadowing programs that improve the ability of participants to be marketable and be promoted into senior management. This program is important for increasing the number of women in senior management positions, where role models are scarce.
- 353 The Canadian Centre for Management Development (CCMD) is currently undertaking a review of public-service-wide training programs. Other reviews of development programs are also being undertaken throughout the public service by the Public Service Commission. The equitable representation of women and other designated groups within the public service will remain a special focus. Individual departments and agencies are assuming responsibility and implementing action plans to increase the representation of women and designated groups (see Objective 8).

## **OBJECTIVE 7 — PROMOTE AND SUPPORT GLOBAL GENDER EQUALITY**

- 354 The increasing globalization of our world's political and economic environments has led to a recognition of both our interdependence and the need for international co-operation to ensure global security and prosperity. There is now a global focus on gender issues as it becomes clear that finding lasting solutions to many of the world's problems is dependent upon addressing gender inequality.
- 355 Women are central figures in the world economy. They make up 40 percent of the world's work force in agriculture, 25 percent in industry and 33 percent in services. In developing countries, they produce, process and market up to 80 percent of the food; run 70 percent of all micro-enterprises; and produce at least 50 percent of the world's food. It is estimated that if women's unpaid domestic labour was given economic value, the gross domestic product (GDP) of countries would increase by as much as 25 percent.
- 356 Despite their central role in the economic, social and cultural life of their countries, women in both developed and developing countries continue to face discrimination. Discrimination in employment opportunity and pay, plus heavy burdens of family responsibility, still disempower women economically in the developed and developing worlds alike. The 1994 United Nations' Development Report highlighted that men generally fare better than women on almost every socio-economic indicator from education to wage rates and labour force participation.
- 357 In recent years, the situation of women has been affected by global economic recession and stagnation and by economic restructuring policies which have not fully taken women's circumstances into account. Population displacements as a result of deforestation, drought, labour migration and war have had particularly negative impacts on women, resulting in 15 million refugees, 80 percent of whom are women and children. In addition, countries with economies in transition are undergoing fundamental political, economic and social transformation with women sometimes losing what social and economic advancements they may have gained. The feminization of poverty has increasingly become a global phenomenon.
- 358 The promotion of gender equality — as a human rights, social justice and development issue — is an important part of Canada's foreign and aid policies. It is based on a belief that equal rights for women are an essential and inherent component of progress on overall human rights and democratic development; and that sustainable and equitable development will only be achieved if women are able to participate as equal partners and decision makers in the sustainable development of their societies.

- 359 Consequently, Canada has continually promoted the integration and mainstreaming of gender analysis in the work of all international fora including such multilateral organizations as the United Nations, the OECD, the Commonwealth, La Francophonie and the OAS. Canada has played a key role in bringing issues, such as violence against women, women's rights as human rights, national machinery for the advancement of women, and women and decision making, to the forefront of international discussions.
- 360 *Canada in the World* (1995), Canada's foreign policy statement, reaffirms the commitment to Women in Development (WID) as a priority theme for Canada's Official Development Assistance program (ODA). Canada has had WID guidelines since 1976 and a WID policy since 1984.

## **PRIORITIES FOR ACTION**

- 361 Consistent with priorities identified in *The Federal Plan*, the federal government will continue to integrate gender-based analysis and issues related to the promotion of gender equality, where appropriate, within all of its international activities.

### **Promote Gender Equality in International Fora**

- 362 Through participation in many international and multilateral activities, the federal government will continue to focus attention on women's issues. Federal government policies and programming will take into account the diversity of women and their situations, recognizing that, in addition to gender-based discrimination, women face particular barriers worldwide because of such factors as race, language, ethnicity, culture, age, disabilities, socio-economic status or because they are indigenous people or migrants, displaced people or refugees. The federal government is committed to:
- 363 pursuing gender equality objectives in various multilateral fora such as the United Nations, especially the Commission on the Status of Women (CSW), the Commission on Human Rights (CHR) and the Commission on Crime Prevention and Criminal Justice (UNCCPCJ), as well as the Inter-American Commission on Women (CIM), the OECD, the Commonwealth, La Francophonie, the Organization for Security and Co-operation (OSCE), and the International Labour Organization (ILO);
  - 364 promoting the reform of international and multilateral institutions and mechanisms in order that their policies and programs better reflect and meet the needs of women. Emphasis will be on strengthening the U.N. machinery for the advancement of women, the promotion, protection and mainstreaming of women's human rights and improving the effective co-ordination and functioning of system-wide U.N. activities and programming;

- 365 promoting the integration of gender equality issues in activities of international organizations. This will include:

a) 366 at the United Nations, continuing to take a lead role in:

- 367 CSW resolutions on bringing the human rights of women into the mainstream, eliminating violence against women and ensuring effective implementation of the *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women* (CEDAW), including the development of an optional protocol to CEDAW (complaints mechanism);
- 368 CHR resolutions on the integration of the human rights of women throughout the U.N. system and on the elimination of all forms of violence against women, as well as in the activities within the Commission on Crime Prevention and Criminal Justice, such as the development of a plan of action on the elimination of violence against women; and
- 369 follow-up to the Fourth World Conference on Women, by promoting and monitoring a U.N. system-wide implementation of the *Platform for Action*.

b) 370 in other international fora:

- 371 integrating gender analyses in all work with the OECD, and participating fully as a member of the Working Party on the Role of Women in the Economy and as a member of the Development Assistance Committee (DAC) Expert Groups;
- 372 supporting the adoption and implementation of the 1995 Commonwealth *Plan of Action on Gender and Development*;
- 373 continuing to support, through La Francophonie, *Le Réseau de centres d'aide et de consultation juridiques pour les femmes en Francophonie* to assist women in Francophone Africa;
- 374 participating in the Women in Development and Peoples' Participation program of the U.N. Food and Agriculture Organization;
- 375 addressing workplace equality issues in the context of the trilateral co-operative work program under the *North American Agreement on Labour Co-operation*;



- 376 participating in the Pan-American Health Organization Executive Sub-committee on Women's Health and Development;
- 377 working with other governments to reduce violence against women and children by assisting in returning abducted children to their custodial parents through International Project Return;
- 378 continuing to advocate equity for women in sport as a founding member of the International Working Group on Women and Sport, and continuing to support women in sport through the Commonwealth Heads of Governments Meetings that strengthen the Commonwealth through sport initiatives; and
- 379 actively participating in the planning of Habitat II, the second U.N. Conference on Human Settlements to be held in Istanbul, Turkey, in June 1996, to ensure the identification and promotion of "gendered-best practices."

### **Strengthening the Full Participation of Women as Equal Partners in Sustainable Development**

- 380 Women in Development (WID) is one of the six priorities of Canada's Official Development Assistance (ODA) program administered by CIDA.
- 381 The goal of CIDA's WID and gender equity policy is to strengthen the full participation of women as equal partners in the sustainable development of their societies. Its objectives over the next five years are:
- 382 to encourage, respond to and support initiatives within and among developing countries to:
    - a) 383 increase women's participation in economic, political, social and environmental decision-making processes,
    - b) 384 improve women's income levels and economic conditions,
    - c) 385 improve women's access to basic health and family planning services,
    - d) 386 improve women's levels of educational achievement and skill, and
    - e) 387 protect and promote the human rights of women;
  - 388 to promote the elimination of discriminatory barriers against women;

- 389 to promote and support policies and activities among CIDA's partners, in Canada and overseas, that enable them to integrate gender considerations effectively into their development work;
  - 390 to build the institutional capacities of CIDA so gender considerations are fully integrated into policies, programs, projects and activities; and
  - 391 to support partners of the South in voicing their concerns on gender issues in development, and to enhance understanding of these issues in CIDA, the Canadian government and among the Canadian public.
- 392 CIDA also advocates policies on gender equity issues in mainstream institutions such as the World Bank.
- 393 The above activities will be guided by CIDA's Corporate Implementation Strategy. The three main thrusts of this strategy are to:
- 394 build commitment among CIDA staff and partners;
  - 395 improve capacity of CIDA staff and partners; and
  - 396 foster compliance regarding the policy on Women in Development and gender equity.
- 397 Monitoring and accountability of the strategy will be enhanced by the development of a set of performance indicators.

### **Consultations with Non-Governmental Organizations**

- 398 The federal government is committed to continuing to support and consult NGOs on issues of global concern to women.
- 399 The federal government is also committed to informing women's organizations of various international activities of interest and importance to women.

### **Strengthening of National Mechanisms to Promote Gender Equality**

- 400 The federal government is committed to:
- 401 collaborating with other countries to strengthen their capacity to integrate gender analyses in the development of government policies and programs;

- 402 assisting with the establishment of national machinery for the advancement of women through the provision of advice, training and other support, and participating in expert groups;
- 403 assisting with the strengthening of countries' capacity to collect gender-disaggregated data and to conduct needed research through the provision of technical assistance; and
- 404 negotiating multilateral and bilateral agreements to promote the equity of women in sport.

### Implementation of International Commitments

- 405 The federal government is committed to implementing its promises to women through collaborative co-ordination with all relevant departments. Of particular importance are commitments made in conferences on children (1990), the environment (UNCED, Rio de Janeiro, 1992), human rights (Vienna, 1993), population and development (ICPD, Cairo, 1994), sport (the Brighton Declaration, December 1994) and social development (WSSD, Copenhagen, 1995).
- 406 The federal government is also committed to ensuring compliance within Canada with its international obligations under the *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women* (CEDAW), *Nairobi Forward-looking Strategies for the Advancement of Women* (FLS) and the *Declaration on the Elimination of Violence Against Women*.

### The Fourth United Nations World Conference on Women

- 407 Canada's key objective for the Conference is to seek agreement for a global platform for action that sets out practical measures to accelerate progress toward gender equality. Canada will work to consolidate the important gains for women made at recent U.N. world conferences and summits and to offer and support constructive amendments aimed at furthering equality.
- 408 The federal government, through support to the non-governmental Canadian Beijing Facilitating Committee (CBFC), is assisting Canadian women to contribute to the Beijing process. The federal government is also funding 40 Canadian women to attend the non-governmental forum. To ensure that the World Conference reflects a global reality, Canada is providing support to women in developing countries and, in particular, for national and regional activities around the World Conference and for participation in the Conference in China.
- 409 The federal government is committed to implementing the *Platform for Action* to be adopted at the Fourth United Nations World Conference on Women in Beijing to further advance gender equality in Canada and around the world.

## OBJECTIVE 8 — ADVANCE GENDER EQUALITY FOR EMPLOYEES OF FEDERAL DEPARTMENTS AND AGENCIES

- 410 As one of the largest employers in the country, the federal government has a responsibility to respect and promote the principle of gender equity among its ranks. Within the framework of *The Federal Plan*, this means ensuring that women employees benefit from conditions that will ensure their health and economic well-being, their safety and their equal role in governance.
- 411 Women account for 47 percent of federal government employees, a proportion that compares with that of the work force of the country. However, women remain concentrated in lower-paid occupations, in jobs traditionally viewed as “women’s work.” In 1993, for example, women accounted for just 18 percent of public servants in executive positions and 84 percent in administrative support positions. Approximately two-thirds of the 30,000 term public service employees were women.<sup>44</sup>

### SPECIAL MEASURES TO ACCELERATE AND SUSTAIN WOMEN’S EMPLOYMENT EQUITY OBJECTIVES WITHIN THE FEDERAL PUBLIC SERVICE

The Public Service Commission has established measures to encourage more rapid and sustained progress toward employment equity for all designated employment equity groups, including women. The Special Measures Initiative Program (SMIP), for example, aims to increase the participation, development and retention of designated groups, and to provide tools to manage diversity of culture and gender within the federal work force. The SMIP includes training and development programs, career consultation and referral assistance, special developmental programs for individuals with executive potential, including women in non-traditional occupational fields, a fund to develop innovative human resource strategies for designated groups, a technology centre for persons with disabilities and ongoing analysis of federal recruitment and labour-market patterns to ensure that the federal recruitment pool is qualified and representative of the population.

## THE FEDERAL FRAMEWORK FOR ACHIEVING GENDER EQUALITY THROUGH EMPLOYMENT EQUITY

- 412 Several mechanisms have been put in place to achieve and maintain a fair, competent and representative work force and to remedy inequality in the workplace stemming from systemic discrimination. Employment equity, one such measure, aims to achieve equal access to opportunity.
- 413 The federal government has demonstrated leadership in this area over the past years. The *Financial Administration Act* (FAA) and the *Public Service Employment Act* (PSEA) — amended by the House of Commons in December 1992 and proclaimed in 1993 — now

---

<sup>44</sup> Treasury Board, *Employment Statistics for the Federal Public Service*, 1993-94.



provide the legislative basis for employment equity in federal workplaces. Parliament is currently reviewing legislation to bring all public service employees under the *Employment Equity Act* that until now covered only federally regulated employees, including those in the banking, transportation and communication sectors of the economy. This strengthened commitment to employment equity places a high premium on the value of Canada's diversity within the public service.

- 414 Federal departments and agencies are required to provide employment equity action plans and annual progress reports. The President of the Treasury Board tables the annual reports, and deputy ministers are held accountable for their department's performance. Many departments and agencies have advisory groups or action committees that shape and monitor employment equity strategies and act as catalysts for change on gender-related issues.

## **PRIORITIES FOR ACTION**

- 415 The federal government is currently reviewing its management development, counselling and assignment strategies, and the needs of women and other designated group members. The SMIP, for example, will be evaluated in 1997-1998 for its effect on the recruitment, promotion and retention of women in the public service. It is expected that deputy heads of departments and agencies will assume the services provided under SMIP when the program ends on March 31, 1998 (see also Objective 6).
- 416 The participation of women and other designated group members in the public service will continue to be a priority from 1997 to 2000. In particular, federal departments and agencies will monitor the impact of fiscal restraint and budget cuts over the next three years to ensure that they do not disproportionately or adversely affect women and members of other designated groups.

## **Improving the Representation of Women in Non-traditional Public Service Occupations<sup>45</sup>**

- 417 The federal government will improve the representation of women in non-traditional public service occupations. Specifically it is committed to:
- 418 pursuing "fast-track" training to increase administrative support staff's marketability in high-growth/high-demand career streams such as computer science and science support;
  - 419 modifying recruitment campaigns to attract women to non-traditional occupations; and

---

<sup>45</sup> Those for whom the representation of women is 30 percent or less.

- 420 improving work environments and accommodations for women in non-traditional occupations.

### **Advancing Women's Progress throughout the Public Service**

421 The federal government has also initiated measures to enable women to break through the “glass ceiling.” For example:

- 422 since 1990, the Public Service Commission has operated its Management Trainee Program designed to attract, from both inside and outside the public service, university graduates with demonstrated management potential, and to develop them to middle-management levels. Since the inception of the Program, women have accounted for well over half of all participants, (68 percent of internal and 55 percent of external participants);
- 423 the Public Service Commission also offers developmental programs for high-potential individuals at middle-management or higher levels who want to move into the executive ranks of the federal public service. This includes the Diversity in Leadership Program designed to assess the experience of senior level employment equity group managers who aspire to become executives. It includes a component to develop women in non-traditional occupations; the Career Assignment Program, created in 1968 to develop the executive potential of promising individuals from middle management and professional and scientific fields; and the International Program that identifies the candidacy of qualified women for positions in international organizations and ensures that qualified women are nominated, wherever possible (see also Objective 6);
- 424 the Department of Human Resources Development, New Brunswick Region, will be implementing a program to provide female employees with training and accreditation in staffing, career management and work force adjustment. This will enhance the region's ability to provide support to designated group members on career management and work force adjustment; and
- 425 the Department of National Defence is currently reviewing its recruitment and advancement policies so women — who in the past have been precluded from assuming certain leadership positions and career advancements because of systemic barriers — will have more career and advancement opportunities. The review will address matters that concern possible systemic discrimination, the need for mainstream social considerations in policy and procedure, the need for critical assessment of institutional assumptions and the way things have always been done. It will also consider the need to standardize the principles of internal monitoring and ensure a deeper, more sophisticated level of self-knowledge and internal review.

## **The Federal Framework for Creating Supportive and Flexible Workplace Environments**

- 426 The federal government is creating a workplace culture built on egalitarian gender relations. Specifically, it is committed to building a more supportive and flexible workplace environment, offering professional training and development and career opportunities and recognition to all employees, and providing options for balancing work and family life by:
- 427 promoting the values and strengths of work force diversity in culture and gender and inclusive of persons with disabilities;
  - 428 ensuring that women are included and depicted in non-traditional work situations in all public service training; that appropriate language is used to promote gender equality; that training development activity addresses the attitudes, assumptions and values that prevent gender equality in the workplace and that targeted sensitivity/awareness training of gender differences is provided where appropriate;
  - 429 ensuring that all federal workplaces are free of harassment and conducive to self-esteem and dignity, that federal departments and agencies develop and implement harassment prevention policies and that all complaints of harassment and abuse of authority are dealt with appropriately (see also Objective 4);
  - 430 ensuring that fairness, equity and transparency apply to all staffing practices, and that any demonstrated inequalities are remedied; and
  - 431 assisting federal employees to balance work and family life through flexible work-time arrangements including telework, on-site day care where feasible, and assistance with personal problems through the employee assistance and other family support programs (see also Objectives 2 and 3). The Department of National Defence, for example, has recently established a series of family resource centres on its bases.

## **Enhancing the Personal Safety of the Workplace for Federal Women Employees**

- 432 As an employer, the federal government is sensitive to the violence that women employees may experience, and has taken steps to prevent it and to support victims of violence in their workplace, in their homes and outside. For example, policies and departmental committees dealing with sexual harassment have been established. Personal counselling for victims is available through employee assistance programs.

- 433 Because the work life and family life of military personnel living on bases are closely intertwined, the federal government's role and responsibilities as an employer are unique. The family resource centres previously described are an example of the commitments made to support employees and their families in dealing with issues such as violence (see also Objective 4).
- 434 Federal departments and agencies are modifying the physical design of federal work environments and adjacent areas (parking lots, etc.) to improve the personal safety of women employees:
- 435 Environment Canada has trimmed shrubbery near walkways to eliminate hiding areas; extended the hours of lighting in parking garages to accommodate employees who work late; during night shift changes, have co-workers watch departing employees until they have started up their vehicles; and have added a suggestion box to the safety and health bulletin board so issues can be raised anonymously.
  - 436 The Department of Fisheries and Oceans (DFO) has developed a safety plan for women in DFO vessels. It includes training of ship's captains on how to handle complaints and the incorporation of a code of conduct into a handbook and video for sea-going personnel.
  - 437 Revenue Canada is developing a policy for pregnant employees to adjust their working arrangements temporarily. Employees who are concerned about performing certain duties during their pregnancy may request a temporary change of work site and/or duties. This can be accomplished through various means including temporary deployments, transfers or temporary assignments.
- 438 The federal government will continue to provide workshops, where appropriate, to increase employee awareness of issues surrounding violence against women in an effort to prevent violence and to assist victims to seek help when needed.
- 439 In co-operation with employee representatives, violence prevention committees will be established where appropriate to implement initiatives to reduce violence. Committee members will be sensitized to gender issues and to differences in culture, ability and sexual orientation. Public awareness programs and codes of conduct for non-violent and respectful behaviour toward employees will be developed, and a mechanism will be set up to provide employees with the opportunity to report anonymously problems of workplace violence. As appropriate, a model for safety auditing, including sexual harassment, will be developed for adoption by all departments and agencies.



## CONCLUSION

Women share common concerns that can be addressed only by working together and in partnership with men toward the common goal of gender equality. Gender equality — the notion that women and men should enjoy similar benefits and outcomes accruing from their participation in society — and gender equity — the notion of fairness between sexes — are integral to the kind of society the Government of Canada wishes to support and build. *The Federal Plan for Gender Equality* is one of its blueprints for that society.

Major trends of the closing decade of this century are not likely to be reversed. Women leaving the home to participate in the paid labour force, an aging society with more women — particularly older women — than men, and the fundamental redefinition of gender roles are trends that are likely to be with us for years to come, in Canada and around the world. Canadians are adapting to these trends. In the midst of sweeping change, the federal government has anchored the vision of Canadians and is contributing extensively to building an equal and more just society.

To protect the gains acquired for and by women, the Government of Canada will continue to support the programs and policies that have been its landmarks during the recent decades — a period of great advancement in human rights. By institutionalizing a process of gender-based analysis across government over the coming years, *The Federal Plan* will protect not only past achievements, but will also strive to equip women for the future. It will continue to promote women's full participation in society so that women and men can work as equal partners to create a more humane and productive world. In so doing, *The Federal Plan* identifies many sectors of activity. A priority is achieving women's economic equality, through which all of Canada will benefit. Part of the solution lies in the enhancement of women's economic autonomy and well-being. The twin goals of equality and a strengthened economy are not incongruous objectives.

The federal government recognizes that achieving gender equality depends on the advancement of women in all spheres and that this, in turn, is key to maximizing Canada's ability to respond to emerging global challenges. For women to participate fully in society as equal partners with men, changes must occur in all sectors. Women need to be free from violence, be healthy and be active in the political and decision-making circles of society. They must derive from their country a sense of belonging and taking part as citizens *à part entière*. *The Federal Plan* reflects this connectedness, an approach that is in keeping with the government's overall commitment to managing through horizontal co-ordination among its many parts.

A holistic approach to social change dominates the horizons of the future. The interests of each individual — women, men and children — and of society as a whole are inextricably linked.



## INDEX

### FEDERAL DEPARTMENTS AND AGENCIES INVOLVED

#### Paragraphs

#### Objective 1 — Implement Gender-based Analysis Throughout Federal Departments and Agencies

Status of Women Canada	26, 27, 28, 35
All Departments	29, 30, 31, 32, 33, 34

#### Objective 2 — Improve Women's Economic Autonomy and Well-being

Agriculture and Agri-Food Canada	101
Canada Mortgage and Housing Corporation	119, 124, 125, 126
Canadian Heritage	77
Citizenship and Immigration Canada	120, 121
Environment Canada	77
Finance Canada	56, 57, 68, 114, 122
Human Resources Development Canada	51, 55, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 72, 73, 75, 76, 78, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 102, 103, 104, 106, 107, 108, 109, 110, 112, 113, 122
Indian Affairs and Northern Development Canada	80, 100, 113
Industry Canada	77, 79, 111, 113
Justice Canada and Attorney General	50, 69, 89
Natural Resources Canada	77
Public Works and Government Services Canada	87

Statistics Canada	109, 116, 117, 118, 119
Status of Women Canada	53, 81, 86, 98, 113, 122
All Departments	48, 49, 52, 54, 74, 115

### **Objective 3 — Improve Women’s Physical and Psychological Well-being**

Agriculture and Agri-Food Canada	177
Canada Mortgage and Housing Corporation	171, 172, 173, 174, 175, 176
Canadian Heritage	157, 159, 168
Citizenship and Immigration Canada	168
Environment Canada	170
Health Canada	142, 143, 144, 145, 147, 148, 149, 151, 152, 153, 157, 158, 160, 161, 162, 164, 165, 166, 167, 168, 170
Justice Canada and Attorney General	162, 168
Statistics Canada	156
Status of Women Canada	154, 162, 168

### **Objective 4 — Reduce Violence in Society, Particularly Violence Against Women and Children**

Agriculture and Agri-Food Canada	216
Canada Mortgage and Housing Corporation	188, 189, 200, 219, 220, 221, 222, 223, 224
Canadian Heritage	188, 194, 197, 199, 206, 209, 210, 213, 214, 216, 217, 218, 249
Citizenship and Immigration Canada	188, 241, 242, 243
Environment Canada	216
Health Canada	188, 193, 195, 196, 198, 203, 204, 205, 209, 216, 239, 240, 248



Human Resources Development Canada	188, 201, 216, 245, 246
Indian Affairs and Northern Development Canada	188, 193, 223, 239, 240
Justice Canada and Attorney General	188, 192, 198, 209, 216, 226, 227, 228, 229, 230, 231, 232, 233, 253, 255, 258, 262, 263, 264, 265, 266, 267
National Defence	216
Revenue Canada	254
Solicitor General	188, 209, 234, 235, 236, 237, 255, 256, 257, 259, 260
Statistics Canada	250, 251
Status of Women Canada	188, 191, 198, 207, 209, 211, 216

### **Objective 5 — Promote Gender Equality in All Aspects of Canada's Cultural Life**

Canadian Heritage	274, 275, 276, 278, 279, 280, 281, 282, 283, 285, 286, 288, 290, 291, 292, 294, 295, 296, 298, 299, 300, 302, 303, 304, 305, 306, 307, 308, 309, 310, 311, 313, 314, 316, 317, 318, 320, 321, 322, 324, 327, 328, 329, 330
Indian Affairs and Northern Development Canada	317
Statistics Canada	290
Status of Women Canada	211, 275, 287, 317, 323

### **Objective 6 — Incorporate Women's Perspectives in Governance**

Justice Canada and Attorney General	341
Public Service Commission	353
All Departments	338, 339, 340, 342, 343, 344, 345, 346, 347, 348, 349, 350, 351, 352

## **Objective 7 — Promote and Support Global Gender Equality**

Agriculture and Agri-Food Canada	374
Canada Mortgage and Housing Corporation	379
Canadian Heritage	378
Canadian International Development Agency	371, 372, 373, 380, 381, 382, 383, 384, 385, 386, 387, 388, 389, 390, 391, 392, 393, 394, 395, 396, 397, 398, 399, 401, 402, 403, 404, 408
Foreign Affairs and International Trade Canada	367, 368, 369, 372, 401, 402, 403, 404, 408
Health Canada	376
Human Resources Development Canada	375
Justice Canada and Attorney General	368, 373
National Revenue Canada	377
Solicitor General	377
Status of Women Canada	367, 368, 369, 372, 398, 399, 401, 402, 403, 404, 408
All Departments	361, 362, 363, 364, 405, 406, 407, 409

## **Objective 8 — Advance Gender Equality for Employees of Federal Departments and Agencies**

Environment Canada	418, 435
Finance Canada	418
Fisheries and Oceans	420, 436
Human Resources Development Canada	424

Industry Canada	418, 420
National Defence	418, 420, 425, 433
National Revenue	437
Public Service Commission	416, 422, 423
Statistics Canada	418
Transport Canada	420
Treasury Board Secretariat	416, 418
All Departments	416, 419, 426, 427, 428, 429, 430, 431, 432, 438, 439







**Objectif 8 — Faire avancer l'égalité entre les sexes pour les employées et employés des ministères et organismes fédéraux**

Conseil du Trésor	416, 418
Commission de la fonction publique	416, 422, 423
Défense nationale	418, 420, 425, 433
Développement des ressources humaines Canada	424
Environnement Canada	418, 435
Finances Canada	418
Industrie Canada	418, 420
Pêches et Océans Canada	420, 436
Revenu national Canada	437
Statistique Canada	418
Transports Canada	420
Tous les ministères	416, 419, 426, 427, 428, 429, 430, 431, 432, 438, 439

**Objectif 6 — Intégrer les perspectives des femmes dans les affaires publiques**

Commission de la fonction publique	353
Justice Canada et Procureur général Canada	341
Tous les ministères	338, 339, 340, 342, 343, 344, 345, 346, 347, 348, 349, 350, 351, 352

**Objectif 7 — Promouvoir et appuyer l'égalité entre les sexes à l'échelle mondiale**

Affaires étrangères et Commerce international Canada	367, 368, 369, 372, 401, 402, 403, 404, 408
Agence canadienne de développement international	371, 372, 373, 380, 381, 382, 383, 384, 385, 386, 387, 388, 389, 390, 391, 392, 393, 394, 395, 396, 397, 398, 399, 401, 402, 403, 404, 408
Agriculture et Agro-alimentaire Canada	374
Condition féminine Canada	367, 368, 369, 372, 398, 399, 401, 402, 403, 404, 408
Développement des ressources humaines Canada	375
Justice Canada et Procureur général Canada	368, 373
Patrimoine Canadien	378
Revenu national Canada	377
Santé Canada	376
Société canadienne d'hypothèques et de logement	379
Solliciteur général Canada	377
Tous les ministères	361, 362, 363, 364, 405, 406, 407, 409

Justice Canada et Procureur général Canada

188, 192, 198, 209, 216, 226, 227,  
228, 229, 230, 231, 232, 233, 253,  
255, 258, 262, 263, 264, 265, 266,  
267

Patrimoine Canadien

188, 194, 197, 199, 206, 209, 210,  
213, 214, 216, 217, 218, 249

Revenu national Canada

254

Santé Canada

188, 193, 195, 196, 198, 203, 204,  
205, 209, 216, 239, 240, 248

Société canadienne d'hypothèques et de logement

188, 189, 200, 219, 220, 221, 222,  
223, 224

Solliciteur général Canada

188, 209, 234, 235, 236, 237, 255,  
256, 257, 259, 260

Statistique Canada

250, 251

## Objectif 5 — Promouvoir l'égalité entre les sexes dans toutes les facettes de la vie culturelle canadienne

Affaires indiennes et du Nord Canada

317

Condition féminine Canada

211, 275, 287, 317, 323

Patrimoine Canadien

274, 275, 276, 278, 279, 280, 281,  
282, 283, 285, 286, 288, 290, 291,  
292, 294, 295, 296, 298, 299, 300,  
302, 303, 304, 305, 306, 307, 308,  
309, 310, 311, 313, 314, 316, 317,  
318, 320, 321, 322, 324, 327, 328,  
329, 330

Statistique Canada

290



Statistique Canada	109, 116, 117, 118, 119
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada	87
Tous les ministères	48, 49, 52, 54, 74, 115
<b>(Objectif 3 — Améliorer le mieux-être physique et psychologique des femmes)</b>	
Agriculture et Agro-alimentaire Canada	177
Citoyenneté et Immigration Canada	168
Condition féminine Canada	154, 162, 168
Environnement Canada	170
Justice Canada et Procureur général Canada	162, 168
Patrimoine Canadien	157, 159, 168
Santé Canada	142, 143, 144, 145, 147, 148, 149, 151, 152, 153, 157, 158, 160, 161, 162, 164, 165, 166, 167, 168, 170
Société canadienne d'hypothèques et de logement	171, 172, 173, 174, 175, 176
Statistique Canada	156
<b>(Objectif 4 — Réduire la violence dans la société, et en particulier la violence faite aux femmes et aux enfants)</b>	
Affaires indiennes et du Nord Canada	188, 193, 223, 239, 240
Agriculture et Agro-alimentaire Canada	216
Citoyenneté et Immigration Canada	188, 241, 242, 243
Condition féminine Canada	188, 191, 198, 207, 209, 211, 216
Défense nationale	216
Développement des ressources humaines Canada	188, 201, 216, 245, 246
Environnement Canada	216

# INDEX

## LES MINISTÈRES ET LES ORGANISMES FÉDÉRAUX

### TOUCHÉS

#### Paragraphe

**Objectif 1 — Instaurer l'analyse comparative entre les sexes dans tous les ministères et organismes fédéraux**

Condition féminine Canada

Tous les ministères 29, 30, 31, 32, 33, 34

**Objectif 2 — Améliorer l'autonomie et le mieux-être financiers des femmes**

Affaires indiennes et du Nord Canada 80, 100, 113

Agriculture et Agro-alimentaire Canada 101

Citoyenneté et Immigration Canada 120, 121

Condition féminine Canada 53, 81, 86, 98, 113, 122

Développement des ressources humaines Canada 51, 55, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 72, 73, 75, 76, 78, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 102, 103, 104, 106, 107, 108, 109, 110, 112, 113, 122

Environnement Canada 77

Finances Canada 56, 57, 68, 114, 122

Industrie Canada 77, 79, 111, 113

Justice Canada et Procureur général Canada 50, 69, 89

Patrimoine Canadien 77

Ressources naturelles Canada 77

Société canadienne d'hypothèques et de logement 119, 124, 125, 126



Les femmes partagent certaines préoccupations qu'elles ne pourront régler qu'en travaillant ensemble et en collaborant avec les hommes afin de réaliser l'objectif commun de l'égalité entre les sexes. L'égalité entre les sexes — c'est-à-dire l'idée que les femmes et les hommes devraient retirer les mêmes avantages et les mêmes résultats de leur participation à la société — et l'équité entre les sexes — l'assurance que les deux sexes seront traités de façon équitable — font partie intégrante du genre de société que le gouvernement fédéral veut appuyer et édifier. *Le Plan fédéral pour l'égalité entre les sexes* est un des cadres d'action que le gouvernement fédéral a élaborés pour créer cette société.

Il est peu probable que les grandes tendances de la fin du siècle se renversent. Les femmes qui quittent le foyer pour entrer dans la population active rémunérée, une société vieillissante comptant plus de femmes — et en particulier de femmes âgées — que d'hommes, et la redéfinition fondamentale des rôles des deux sexes sont des tendances qui vont vraisemblablement persister pendant des années, au Canada comme dans le monde entier. Les Canadiennes et les Canadiens s'adaptent à ces tendances. Au cours de ces changements fondamentaux, le gouvernement fédéral a ancré la vision de la population canadienne et s'active à bâtir une société plus égale et plus juste.

Afin de protéger les gains réalisés par les femmes et pour les femmes, le gouvernement du Canada continuera d'appuyer les programmes et les politiques qui lui ont permis de faire sa marque au cours des dernières décennies — période caractérisée par de grandes percées au niveau des droits de la personne. En formalisant un processus d'analyse comparative entre les sexes à l'échelle du gouvernement au cours des prochaines années, *Le Plan fédéral* protège non seulement les acquis, mais vise à munir les femmes de moyens pour l'avenir. *Le Plan fédéral* préconise l'entière participation des femmes dans la société afin que les femmes et les hommes puissent travailler comme partenaires égaux à la création d'un monde plus humanitaire et productif. Ce faisant, il se trouve à toucher de nombreux secteurs d'activité. L'égalité économique des femmes, bénéfique pour l'ensemble du Canada, constitue une priorité. Elle dépend en partie de l'amélioration de l'autonomie et du mieux-être financiers des femmes. Il n'est pas incongru de chercher conjointement à atteindre l'égalité et à fortifier l'économie.

Le gouvernement fédéral reconnaît que l'égalité entre les sexes passe par leur avancement dans toutes les sphères d'activité. En retour, cet avancement est un moyen indispensable de maximiser la capacité du Canada de relever les nouveaux défis mondiaux. Pour que les femmes participent pleinement à la société avec les hommes, il faut que des changements surviennent dans tous les secteurs. Les femmes doivent être affranchies de la violence, en bonne santé et actives dans les cercles politiques et décisionnels de la société. Elles doivent tirer de leur pays un sentiment d'appartenance et se sentir citoyennes à part entière. *Le Plan fédéral* reflète ces liens intimes, conformément à l'engagement que le gouvernement a pris de gérer par la coordination horizontale entre ses nombreuses composantes.

La nécessité d'envisager globalement le changement social constitue un impératif de l'avenir. Les intérêts de chaque personne — femmes, hommes et enfants — et de la société dans son ensemble sont indissociables.





changements de poste de nuit, des collèges surveillent les employé(e)s qui partent jusqu'à ce que ceux-ci aient fait démarquer leur véhicule; on a ajouté une boîte à suggestions au babillard sur la santé et la sécurité afin de permettre aux employé(e)s de poser des questions tout en gardant l'anonymat.

- 436 Le ministère des Pêches et Océans a élaboré un plan de sécurité pour les fermes dans ses navires qui comprend la formation des capitaines sur le règlement des plaintes et l'inclusion d'un code de conduite dans un manuel et une bande vidéo destinés au personnel navigant.

- 437 Revenu Canada est en train d'élaborer une politique afin que les employées qui sont enceintes puissent modifier provisoirement leurs régimes de travail. En vertu de cette politique, les employées qui craignent d'exécuter certaines fonctions pendant leur grossesse peuvent demander un changement temporaire de lieu de travail ou de fonction. Tel changement peut s'effectuer de diverses façons, y compris par voie de déploiement temporaire, de mutation ou d'affectation provisoire.

- 438 Le gouvernement fédéral continuera d'offrir au besoin des ateliers de sensibilisation du personnel aux enjeux liés à la violence faite aux femmes afin de prévenir la violence et d'aider les victimes à demander de l'aide.

- 439 En collaboration avec des représentant(e)s des employé(e)s, on créera des comités de prévention de la violence là où ce sera jugé opportun afin de mettre en œuvre des initiatives de réduction de la violence. Les membres des comités sensibilisés aux questions liées à l'égalité entre les sexes et aux différences de culture, de capacité et d'orientation sexuelle. On instituera des codes de conduite et des programmes de sensibilisation publique sur le comportement non violent et respectueux à l'égard des employé(e)s ainsi qu'un mécanisme grâce auquel les employé(e)s pourront signaler des problèmes de violence au travail tout en gardant l'anonymat. Au besoin, des mesures de contrôle de la sécurité, y compris du harcèlement sexuel, seront mises au point en vue d'être adoptées par tous les ministères et les organismes.

■ 429 faire en sorte que tous les lieux de travail fédéraux soient exempts de harcèlement et propices à l'affirmation de l'estime de soi et de la dignité personnelle, que les ministères et organismes fédéraux élaboreront et mettent en œuvre des politiques contre le harcèlement et que toutes les plaintes de harcèlement et d'abus de pouvoir soient réglées comme il se doit (voir aussi Objectif 4);

■ 430 veiller à ce que la justice, l'équité et la transparence s'appliquent à toutes les pratiques de dotation et à ce que toute inégalité prouvée soit rectifiée;

■ 431 aider les fonctionnaires fédéraux à harmoniser leurs impératifs professionnels et familiaux en leur proposant des régimes de travail flexibles, y compris le télétravail, des services de garde sur place lorsque c'est possible, des services d'aide au sujet de problèmes personnels dans le cadre de programmes d'aide aux employé(e)s et d'autres programmes d'appui familial (voir aussi Objectifs 2 et 3). Le ministre de la Défense nationale, par exemple, a récemment créé une série de centres de ressources familiales dans les bases militaires.

432 À titre d'employeur, le gouvernement fédéral est conscient de la violence que peuvent subir ses employées et il a pris des mesures pour la prévenir et pour venir en aide aux victimes de violence au travail, au foyer et à l'extérieur. Par exemple, le gouvernement fédéral a adopté des politiques et créé des comités ministériels sur le harcèlement sexuel. De plus, des services de conseil individuel sont offerts aux victimes dans le cadre des programmes d'aide aux employé(e)s.

433 En raison du chevauchement de la vie professionnelle et familiale du personnel militaire qui habite les bases, des fonctions et des responsabilités particulières incombent au gouvernement fédéral en sa qualité d'employeur. Les centres de ressources familiales dont il a été question ci-dessus illustrent la volonté du gouvernement d'aider les employé(e)s et leurs familles à faire face à des questions comme la violence (voir aussi Objectif 4).

434 Les ministères et organismes fédéraux modifient la conception physique des milieux de travail fédéraux et des aires adjacentes (stationnements, etc.) pour améliorer la sécurité personnelle de leurs employées :

■ 435 Environnement Canada a émondé les buissons en bordure des allées piétonnières afin de supprimer des «cachettes» possibles; les heures d'éclairage dans les garages ont été prolongées pour mieux protéger les employées qui travaillent tard; au cours des

des cadres intermédiaires et de domaines professionnels et scientifiques. Le Programme international sert au dépistage de femmes qualifiées en vue de leur affectation à des postes au sein d'organismes internationaux de sorte que la candidature de femmes qualifiées soit proposée à chaque fois qu'une occasion propice se présente (voir aussi Objectif 6);

■ 424 le bureau régional de Développement des ressources humaines Canada au Nouveau-Brunswick mettra en œuvre pour ses employées un programme de formation et d'accréditation dans le domaine de la dotation, de la gestion de carrière et de l'adaptation de la main-d'œuvre afin de mieux épauler les membres des groupes désignés sur les plans de la gestion de leur carrière et d'adaptation de la main-d'œuvre;

■ 425 le ministère de la Défense nationale examine actuellement ses politiques de recrutement et de promotion dans le but de multiplier les débouchés de carrière et les possibilités d'avancement offerts aux femmes qui n'ont jusqu'à présent pu accéder à certains postes de leadership et profiter de certaines chances d'avancement en raison d'obstacles systémiques. Cet examen abordera notamment la possibilité de discrimination systémique, le besoin d'intégrer les considérations sociales courantes dans les politiques et les pratiques, et la nécessité d'évaluer rigoureusement les hypothèses institutionnelles et la façon dont les choses se sont toujours déroulées, en plus de tenir compte de la nécessité de normaliser les principes de suivi interne et de privilégier un degré plus poussé et plus avancé de connaissance de soi et d'examen interne.

### Le cadre fédéral visant la création de milieux de travail favorables et flexibles

426 Le gouvernement fédéral institue dans le milieu de travail une culture fondée sur l'égalité des relations entre les sexes. Plus précisément, il est déterminé à créer un milieu de travail plus souple et plus favorable dans lequel tous les employés jouissent de possibilités de formation professionnelle, de perfectionnement, d'avancement et de rétribution et disposent des moyens nécessaires pour équilibrer leurs responsabilités professionnelles et familiales, c'est-à-dire :

■ 427 affirmer la valeur et les avantages de la diversité de la main-d'œuvre sur le plan de la culture et des sexes, y compris les personnes qui ont des déficiences;

■ 428 veiller à ce que les femmes soient incluses et représentées dans des cadres de travail non traditionnels dans toute la formation donnée dans la fonction publique, à ce qu'on emploie une terminologie qui se prête à la promotion de l'égalité entre les sexes, à ce que les activités de formation et de perfectionnement abordent les attitudes, les hypothèses et les valeurs qui nuisent à l'égalité entre les sexes au travail et à ce que des programmes de formation ciblée en sensibilisation aux différences entre les sexes soient offerts quand il y a lieu;



## Améliorer la représentation des femmes dans les professions non traditionnelles de la fonction publique<sup>45</sup>

417 Le gouvernement fédéral améliorera la représentation des femmes dans les professions non traditionnelles de la fonction publique. Plus précisément, il s'engage à :

- 418 mettre en œuvre une formation «accéléérée» afin de multiplier les possibilités de transfert du personnel de soutien administratif à des secteurs professionnels dans lesquels la croissance et la demande sont élevées, comme l'informatique et le soutien scientifique;

- 419 modifier les campagnes de recrutement afin d'inciter les femmes à se lancer dans des professions non traditionnelles;

- 420 améliorer les milieux de travail et les locaux pour les femmes qui occupent des emplois non traditionnels.

## Améliorer les perspectives d'avancement pour les femmes dans toute la fonction publique

421 Le gouvernement fédéral a aussi pris des mesures afin que les femmes puissent avancer au-delà du «plafond de verre». Par exemple :

- 422 depuis 1990, la Commission de la fonction publique administre un programme de formation en gestion conçu pour attirer, de l'intérieur et de l'extérieur de la fonction publique, des diplômés d'université qui ont démontré un potentiel administratif pour en faire des cadres intermédiaires. Depuis le début du programme, les femmes ont compté pour plus de la moitié des participants (68 p. 100 des participants qui sont de la fonction publique et 55 p. 100 de ceux qui sont de l'extérieur);

- 423 la Commission de la fonction publique offre aussi des programmes de perfectionnement aux personnes qui présentent beaucoup de potentiel au niveau de cadre intermédiaire ou supérieur et qui veulent accéder aux rangs de la haute direction de la fonction publique fédérale. Ces mesures comprennent le programme Diversité en matière de leadership, conçu pour évaluer l'expérience de cadres supérieurs de groupes d'équité en matière d'emploi qui veulent devenir cadres de haute direction. Le Programme comporte un volet de perfectionnement des femmes qui occupent des emplois non traditionnels. Le Programme d'affectation des cadres, créé en 1968, vise à développer le potentiel de direction des candidats prometteurs qui viennent des rangs

<sup>45</sup> Celles dans lesquelles la représentation des femmes est de 30 p. 100 ou moins.

**LES MESURES SPÉCIALES POUR  
ATTEINDRE LES OBJECTIFS DE  
L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI  
DES FEMMES ET LES MAINTENIR  
DANS LA FONCTION PUBLIQUE  
FÉDÉRALE**

La Commission de la fonction publique a institué des mesures pour encourager un progrès plus rapide et soutenu vers l'équité en matière d'emploi pour tous les groupes désignés à cet égard, y compris les femmes. Le Programme d'initiatives de mesures spéciales (PIMS) vise par exemple à accroître la participation, le perfectionnement et la rétention des groupes désignés et à fournir des moyens de gérer la diversité des cultures et des sexes dans l'Effectif fédéral. Le PIMS comprend des programmes de formation et de perfectionnement, des services de consultation professionnelle et de présentation, des programmes spéciaux de perfectionnement pour les personnes qui pourraient devenir cadres supérieurs, y compris les femmes qui oeuvrent dans des domaines non traditionnels, un fonds pour financer l'élaboration de stratégies de ressources humaines novatrices pour des groupes désignés, un centre de technologie pour les personnes atteintes d'une incapacité et l'analyse soutenue des tendances du recrutement et du marché du travail sur la scène fédérale afin d'assurer que le bassin de recrues est compétent et représentatif de la population.

**414** Les ministères et organismes fédéraux sont tenus de présenter des plans d'action sur l'équité en matière d'emploi et des rapports d'étape annuels. Le président du Conseil du Trésor dépose les rapports annuels et les sous-ministres doivent rendre compte du rendement de leur ministère. Bien des ministères et organismes sont dotés de groupes consultatifs ou de comités d'intervention qui orientent et suivent les stratégies d'équité en matière d'emploi et agissent comme catalyseurs du changement à l'égard des enjeux spécifiques à l'égalité entre les sexes.

**LES INTERVENTIONS PRIORITAIRES**

**415** Le gouvernement fédéral examine actuellement ses stratégies de perfectionnement en gestion, de conseil et d'affectation, ainsi que les besoins des femmes et des membres d'autres groupes désignés. Le PIMS, par exemple, fera en 1997-1998 l'objet d'une évaluation pour vérifier son effet sur le recrutement, la promotion et la rétention des femmes dans la fonction publique. On s'attend que les sous-chefs des ministères et organismes assument les services fournis dans le cadre du PIMS lorsque le Programme se terminera le 31 mars 1998 (voir aussi l'objectif 6).

**416** La participation des femmes et des membres d'autres groupes désignés dans la fonction publique demeure une priorité pour la période de 1997 à 2000. Plus particulièrement, les ministères et organismes fédéraux suivront les répercussions des restrictions et des compressions budgétaires au cours des trois prochaines années afin de s'assurer qu'elles n'affectent pas excessivement ou négativement les femmes et les membres d'autres groupes désignés.

## OBJECTIF 8 — FAIRE AVANCER L'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES POUR LES EMPLOYÉS ET EMPLOYÉES DES MINISTÈRES ET ORGANISMES FÉDÉRAUX

410 Comme il compte parmi les principaux employeurs du pays, le gouvernement fédéral a le devoir de respecter et de promouvoir le principe de l'égalité entre les sexes en son sein. Dans le cadre du présent *Plan fédéral*, cela signifie qu'il doit veiller à ce que ses employées bénéficient de conditions qui garantiront leur santé et leur mieux-être financier, leur sécurité et leur rôle égal au niveau des structures décisionnelles.

411 Les femmes constituent 47 p. 100 de l'effectif fédéral, proportion comparable à leur participation à la population active nationale. Les femmes demeurent toutefois concentrées dans les emplois moins bien payés et traditionnellement considérés comme « des emplois de femme ». En 1993, par exemple, il y avait à peine 18 p. 100 de femmes fonctionnaires au niveau de la haute direction, mais il y en avait 84 p. 100 à celui du soutien administratif. De même, environ les deux tiers des 30 000 employés engagés pour une durée déterminée dans la fonction publique étaient des femmes.<sup>44</sup>

### LE CADRE FÉDÉRAL VISANT L'ÉGALITÉ DES SEXES PAR L'ÉGALITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

412 Plusieurs mécanismes ont été mis en place pour constituer et maintenir un effectif équitable, compétent et représentatif et pour supprimer l'inégalité au travail qui découle de la discrimination systémique. Une de ces mesures, l'équité en matière d'emploi, vise à réaliser l'égalité d'accès aux possibilités.

413 Le gouvernement fédéral a fait preuve de leadership dans ce domaine au cours des dernières années. La *Loi sur la gestion des finances publiques* (LGFP) et la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) — modifiée par la Chambre des communes en décembre 1992 et proclamée en 1993 — prévoient maintenant l'assise législative nécessaire à la mise en place de l'équité en matière d'emploi dans les milieux de travail fédéraux. Le Parlement examine actuellement une mesure législative pour assujettir tous les fonctionnaires à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* qui ne visait jusqu'à maintenant que les employés sous réglementation fédérale, y compris les employés des banques, du secteur des transports et de celui des communications. Cet engagement ferme envers l'équité en matière d'emploi témoigne de la valeur accordée à la diversité canadienne dans la fonction publique.

<sup>44</sup> Conseil du Trésor, *Statistique de l'emploi dans la fonction publique fédérale*, 1993-1994.

## L'exécution d'engagements internationaux

- 405 Le gouvernement fédéral est déterminé à donner suite à ses engagements envers les femmes en forgeant une relation de coordination et de collaboration avec tous les ministères compétents. Sont particulièrement importants les engagements pris lors de conférences sur les enfants (1990), l'environnement (CNUED Rio de Janeiro, 1992), les droits de la personne (Vienne, 1993), la population et le développement (CIPD, Le Caire, 1994), le sport (La Déclaration de Brighton, décembre 1994) et le développement social (SMDS, Copenhague, 1995).

- 406 Le gouvernement fédéral est aussi prêt à veiller à l'observation au Canada des obligations internationales qu'il a assumées en vertu de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF), des *Stratégies prospectives d'action de Nairobi pour la promotion de la femme* (SPA) et de la *Déclaration sur l'élimination de la violence faite aux femmes*.

## La quatrième Conférence mondiale des Nations Unies sur les femmes

- 407 Le Canada s'est fixé comme objectif clé de la Conférence de tenter d'obtenir un accord sur une plate-forme d'action générale qui fait état de mesures concrètes pour accélérer les progrès vers l'égalité entre les sexes. Le Canada travaillera à consolider les gains importants accomplis par les femmes aux récentes conférences et aux sommets mondiaux des Nations Unies ainsi qu'à préparer et à appuyer des modifications constructives pour faire avancer l'égalité.

- 408 Le gouvernement fédéral aide les Canadiennes à contribuer au processus de Beijing en appuyant le Comité coordonnateur canadien pour Beijing (CCCCB), un organisme non gouvernemental. Par ailleurs, il subventionne 40 Canadiennes qui participeront au forum non gouvernemental. Pour faire en sorte que la réalité du monde entier soit représentée à la Conférence mondiale, le Canada fournit aussi une aide aux femmes de pays en développement et subventionne en particulier les activités régionales et nationales organisées dans le cadre de la Conférence mondiale et la participation à la conférence en Chine.

- 409 Le gouvernement fédéral est bien décidé à mettre en œuvre la *Plate-forme d'action* qui sera adoptée à la quatrième Conférence mondiale des Nations Unies sur les femmes à Beijing afin de faire progresser l'égalité entre les sexes au Canada et dans le monde.



393 Les activités susmentionnées seront guidées par la stratégie de mise en œuvre générale de l'ACDI dont les trois grandes orientations sont :

- 394 d'amener les membres du personnel de l'ACDI et ses partenaires à s'engager;
- 395 d'améliorer la capacité des membres du personnel de l'ACDI et de ses partenaires;
- 396 de favoriser l'observation de la politique sur les femmes dans le développement et l'équité entre les sexes.
- 397 On améliorera le suivi et l'obligation de rendre des comptes à l'égard de la stratégie en établissant des indicateurs de rendement.

Les consultations auprès des organisations non gouvernementales

- 398 Le gouvernement fédéral s'engage à continuer d'appuyer et de consulter des ONG au sujet de questions qui intéressent les femmes à l'échelle mondiale.
- 399 Le gouvernement fédéral s'engage aussi à continuer d'informer les organisations de femmes de diverses activités internationales qui intéressent les femmes et qui sont importantes pour elles.

Renforcer les mécanismes nationaux de promotion de l'égalité entre les sexes

400 Le gouvernement fédéral s'engage à :

- 401 collaborer avec d'autres pays pour renforcer leur capacité d'intégrer l'analyse comparative entre les sexes à l'élaboration des politiques et des programmes gouvernementaux;
- 402 aider à établir des appareils nationaux de promotion de la femme en fournissant des conseils, de la formation et d'autres moyens d'appui et en participant aux activités de groupes d'experts;
- 403 aider à renforcer la capacité des pays de recueillir des données ventilées selon les sexes et de procéder aux recherches nécessaires en leur fournissant de l'aide technique;
- 404 négocier des ententes multilatérales et bilatérales afin de promouvoir l'égalité des femmes dans le sport.

**381** Le programme «Femmes et développement» et la politique d'équité entre les sexes de l'ACDI ont pour but d'appuyer la participation entière des femmes comme partenaires égales au développement durable de leur société. Les objectifs des cinq prochaines années sont les suivants :

**■ 382** encourager les initiatives dans les pays en développement et entre ceux-ci, y réagir et les appuyer pour :

**a) 383** accroître la participation des femmes aux processus décisionnels dans les domaines économique, politique, social et environnemental;

**b) 384** améliorer les niveaux de revenu des femmes et leur situation financière;

**c) 385** améliorer l'accès des femmes aux services essentiels de santé et de planification familiale;

**d) 386** améliorer les niveaux de scolarité des femmes et leurs connaissances spécialisées;

**e) 387** protéger et promouvoir les droits de la personne des femmes.

**■ 388** promouvoir l'élimination des obstacles qui sont une cause de discrimination à l'égard des femmes.

**■ 389** promouvoir et appuyer, entre les partenaires de l'ACDI, au Canada et à l'étranger, des politiques et des activités qui permettent d'intégrer efficacement dans les travaux de développement les considérations liées à l'égalité entre les sexes.

**■ 390** bâtir les capacités institutionnelles de l'ACDI afin d'intégrer à fond les considérations liées à l'égalité entre les sexes, aux politiques, aux programmes, aux projets et aux activités.

**■ 391** appuyer des partenaires du Sud pour les aider à manifester leurs préoccupations à l'égard des enjeux du développement liés à l'égalité entre les sexes, et faire mieux comprendre ces enjeux au sein de l'ACDI et du gouvernement du Canada ainsi qu'à la population canadienne.

**392** L'ACDI préconise aussi des politiques qui touchent les enjeux liés à l'égalité entre les sexes dans les principales institutions comme la Banque mondiale.

380 Le thème «Femmes et développement» est une des six priorités du Programme d'aide publique au développement (APD) du Canada qu'administre l'ACDI.

Renforcer la participation entière des femmes comme partenaires à part égale du développement durable

- 379 participer activement à la planification d'Habitat II, deuxième Conférence des Nations Unies sur les établissements humains, qui doit avoir lieu à Istanbul, en Turquie, en juin 1996, afin d'assurer l'identification et la promotion des «meilleures pratiques fondées sur l'égalité entre les sexes».
- 378 continuer de préconiser l'équité pour les femmes dans le sport à titre de membre fondateur du Groupe de travail international sur les femmes et le sport, et continuer d'appuyer les femmes dans le sport au cours de réunions entre les chefs de gouvernement des pays membres du Commonwealth visant à renforcer le Commonwealth par des initiatives sportives;
- 377 collaborer avec d'autres gouvernements pour réduire la violence faite aux femmes et aux enfants en aidant à rendre les enfants enlevés aux parents qui en ont la garde, par l'entremise du Projet Retour International;
- 376 participer aux travaux du Sous-comité exécutif de la santé des femmes et du développement de l'Organisation panaméricaine de la santé;
- 375 se pencher sur les enjeux de l'égalité au travail dans le contexte du programme trilatéral de travail coopératif en vertu de l'Accord nord-américain de coopération dans le domaine du travail;
- 374 participer aux programmes Les femmes dans le développement et Participation des peuples de l'Organisation pour l'alimentation et l'agriculture des Nations Unies;
- 373 continuer à appuyer, par l'entremise de La Francophonie, le Réseau du centre d'aide et de consultation juridiques pour les femmes en Francophonie afin d'aider les femmes de l'Afrique francophone;

- 364 promouvoir la réforme des institutions et des mécanismes internationaux et multilatéraux afin que leurs politiques et leurs programmes reflètent mieux les besoins des femmes et y répondent davantage. On cherchera avant tout à renforcer l'appareil des Nations Unies pour l'avancement de la femme; la promotion, la protection et l'intégration des droits de la personne des femmes; et l'amélioration de la coordination et du fonctionnement général des activités et des programmes des Nations Unies;
- 365 promouvoir l'intégration des enjeux liés à l'égalité entre les sexes dans les activités d'organismes internationaux. Ces interventions comprendront les suivantes :
- a) 366 aux Nations Unies, continuer de jouer un rôle de chef de file à l'égard des aspects suivants :
- 367 résolutions de CSF pour intégrer les droits des femmes aux droits de la personne, éliminer la violence faite aux femmes et exécuter efficacement la *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes* (CEDEF), y compris l'élaboration d'un protocole optionnel à la Convention (mécanisme de plainte);
- 368 résolutions de CDH voulant que les droits des femmes soient intégrés en tant que droits de la personne à l'échelle des Nations Unies et voulant que toutes les formes de violence faite aux femmes soient éliminées, ainsi que les activités de la Commission pour la prévention du crime et la justice pénale, comme l'élaboration d'un plan d'action visant l'élimination de la violence faite aux femmes;
- 369 suivi à la quatrième Conférence mondiale sur les femmes, en promouvant et en surveillant la mise en application, à l'échelle des Nations Unies, de la *Plate-forme d'action*;
- b) 370 dans d'autres tribunes internationales :
- 371 intégrer des analyses comparatives entre les sexes dans toutes les activités entreprises avec l'OCCDE; et participer comme membre à part entière des groupes d'experts du Groupe de travail sur le rôle des femmes dans l'économie et du Comité d'aide au développement (CAD);
- 372 appuyer l'adoption et la mise en œuvre du *Plan d'action du Commonwealth sur les sexes et le développement* de 1995;



des progrès réalisés à l'égard des droits de la personne et du développement démocratique dans l'ensemble, et que le développement ne deviendra durable et équitable que si les femmes peuvent participer comme partenaires égales et comme décideuses au développement durable de leur société.

359 C'est pourquoi le Canada a toujours préconisé l'intégration de l'analyse comparative entre les sexes dans les travaux des tribunes internationales, y compris les organisations multilatérales comme les Nations Unies, l'OCDE, le Commonwealth, La Francophonie et l'OEA. Le Canada s'est distingué en plaçant à l'avant-scène des pourparlers internationaux des questions de fond comme la violence faite aux femmes, les droits des femmes comme droits de la personne, l'appareil national de promotion des femmes, ainsi que les femmes et la prise de décisions.

360 Dans «Le Canada dans le monde» (1995), déclaration sur la politique étrangère du Canada, on affirme l'engagement pris envers «Femmes et développement» comme thème prioritaire du programme d'Aide publique au développement (APD). Le Canada a adopté en 1976 des lignes directrices sur les femmes et le développement et en 1984, une politique en la matière.

## LES INTERVENTIONS PRIORITAIRES

361 Conformément aux priorités énoncées dans *Le Plan fédéral*, le Canada continuera d'intégrer dans toutes ses activités internationales l'analyse comparative entre les sexes et les enjeux liés à la promotion de l'égalité entre les sexes, le cas échéant.

## Promouvoir l'égalité des femmes sur la scène internationale

362 En participant à de nombreuses activités internationales et multilatérales, le gouvernement fédéral continuera d'attirer l'attention sur les questions qui préoccupent les femmes. Les politiques et les programmes du gouvernement fédéral prendront compte de la diversité des femmes et de leurs situations, et feront état du fait que, en plus de la discrimination fondée sur le sexe, les femmes font face à des obstacles particuliers partout dans le monde à cause de circonstances comme la race, la langue, l'ethnicité, la culture, l'âge, l'incapacité ou la situation socioéconomique ou parce qu'elles sont des Autochtones, des migrantes, des personnes déplacées ou des réfugiées. Le gouvernement fédéral s'engage à :

- 363 chercher à atteindre les objectifs liés à l'égalité entre les sexes au niveau de diverses tribunes multilatérales comme les Nations Unies, et particulièrement la Commission de la condition de la femme (CCF), la Commission des droits de l'homme (CDH), la Commission pour la prévention du crime et la justice pénale (CPCJPNNU), la Commission interaméricaine des femmes (CIM), l'OCDE, le Commonwealth. La Francophonie, l'Organisation pour la sécurité et la coopération (OSCE) et l'OIT;

## OBJECTIF 7 — PROMOUVOIR ET APPUYER L'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES À L'ÉCHELLE MONDIALE

354 La mondialisation croissante des environnements politiques et économiques a entraîné une prise de conscience des liens d'interdépendance entre les pays et du besoin de coopération internationale pour assurer la sécurité et la prospérité mondiales. Le débat sur les questions touchant l'égalité entre les sexes est devenu un phénomène mondial à mesure qu'il devient clair que la découverte de solutions durables à un grand nombre des problèmes mondiaux passe par la résolution des problèmes liés à l'inégalité entre les sexes.

355 Les femmes jouent un rôle clé dans l'économie mondiale. Elles constituent 40 p. 100 de la population active mondiale dans le secteur de l'agriculture, 25 p. 100 dans celui de l'industrie et 33 p. 100 dans celui des services. Dans les pays en développement, elles produisent, traitent et vendent jusqu'à 80 p. 100 des aliments et dirigent 70 p. 100 de toutes les micro-entreprises. Elles produisent au moins 50 p. 100 des aliments du monde. On estime que si l'on attribuait une valeur économique au travail domestique non rémunéré des femmes, le produit intérieur brut (PIB) des pays augmenterait de jusqu'à 25 p. 100.

356 Malgré le rôle clé qu'elles jouent dans la vie économique, sociale et culturelle, les femmes des pays industrialisés et de ceux en développement sont encore victimes de discrimination. Conjuguée au lourd fardeau que constituent les responsabilités familiales, la discrimination au niveau des possibilités d'emploi et de la rémunération paralyse toujours les femmes sur le plan économique, à la fois dans les pays industrialisés et dans le monde en développement. Dans le Rapport sur le développement de 1994, les Nations Unies soulignent que les hommes s'en tirent en général mieux que les femmes face à presque tous les indicateurs socioéconomiques, depuis l'éducation jusqu'à la présence sur le marché du travail rémunéré en passant par les taux de salaire.

357 Au cours des dernières années, la récession et la stagnation des économies mondiales de même que les politiques de restructuration économique qui n'ont pas tenu entièrement compte des circonstances des femmes ont affecté la situation de celles-ci. Les déplacements de populations causés par le déboisement, la sécheresse, la migration des travailleurs et la guerre ont eu des répercussions particulièrement défavorables sur les femmes et ont détaché 15 millions de réfugiés dont 80 p. 100 sont des femmes et des enfants. En outre, les pays dont l'économie est en transition vivent des bouleversements politiques, économiques et sociaux qui annulent parfois les progrès socioéconomiques que les femmes ont pu réaliser. La féminisation de la pauvreté est de plus en plus un phénomène mondial.

358 La promotion de l'égalité entre les sexes — comme enjeu sur les plans des droits de la personne, de la justice sociale et du développement — constitue un aspect important de la politique étrangère du Canada et de sa politique d'aide. Cette promotion s'appuie sur la conviction que l'égalité des droits des femmes constitue un élément indispensable et inhérent

à offrir aux femmes fonctionnaires, entre autres groupes désignés, des possibilités de perfectionnement qui leur permettront d'occuper des postes de haut niveau. Ces mesures comprennent, par exemple :

- 347 Le Programme d'initiatives de mesures spéciales (PIMS) grâce auquel le gouvernement fédéral s'emploie à atteindre ses objectifs d'équité en matière d'emploi par des moyens d'appui financier, technique et autres;<sup>43</sup>

- 348 Le Programme d'affectation des cadres (PAC) grâce auquel un nombre croissant de femmes accèdent à des postes de haut niveau dans la fonction publique. Sur 204 participants au PAC, il y a actuellement 128 femmes (63 p. 100); par ailleurs, 2 018 membres de groupes désignés en ce qui a trait à l'équité en matière d'emploi, dont 1 698 femmes (84 p. 100), ont reçu un appui favorable et des conseils professionnels par l'entremise de la Direction de l'équité en matière d'emploi dans les programmes de direction;

- 349 un programme international qui a pour but de présenter la candidature de Canadiennes et de Canadiens à des postes dans des organismes internationaux. Au cours des cinq dernières années, le tiers des Canadiens qui a obtenu un poste dans des organismes internationaux était des femmes;

- 350 des programmes de formation au leadership et aux valeurs administratives, y compris la gestion de la diversité, qui sont destinés aux cadres intermédiaires et supérieurs, où l'on encourage à la fois implicitement et explicitement le respect et la compréhension des questions touchant les hommes ou les femmes et les différentes cultures;

- 351 la promotion de l'égalité entre les sexes dans toutes les situations où l'on entreprend de la formation;

- 352 des programmes de mentorat et d'encadrement qui font valoir les compétences des participants et les rendent plus faciles à promouvoir au niveau de la haute direction. Ces programmes sont importants pour les femmes de plus en plus nombreuses dans les postes de haute direction, où les modèles de comportement sont rares.

- 353 Le Centre canadien de gestion examine en ce moment les programmes de formation offerts dans l'ensemble de la fonction publique. De même, la Commission de la fonction publique se penche sur d'autres programmes de perfectionnement de la fonction publique. Au cours de ces études, on accordera une attention spéciale à la représentation équitable des femmes et des membres d'autres groupes désignés dans la fonction publique. Il incombe à tous les ministères et organismes de mettre en œuvre des plans d'action qui visent à hausser la représentation des femmes et des membres de groupes désignés (voir aussi Objectif 8).

<sup>43</sup> Le programme se termine en mars 1998.

339 Si l'on veut réaliser l'égalité dans tous les aspects de la vie des femmes, il faut des stratégies pour éliminer les obstacles liés tant aux structures qu'aux attitudes. Le gouvernement fédéral continuera de veiller à ce que toutes les nominations fédérales soient fondées sur le principe du *mérite*, conformément à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. Le gouvernement fédéral s'engage à :

■ 340 veiller à ce que tous les ministères et organismes cherchent à améliorer les possibilités d'emploi et de carrière pour les femmes;

■ 341 encourager les femmes à postuler des postes dans la magistrature fédérale afin d'y accroître leur participation et leur représentation (voir aussi Objectifs 2, 3, 4 et 5);

■ 342 accroître la participation et la représentation des femmes aux conseils d'administration des institutions fédérales dans tous les secteurs (voir aussi Objectifs 2, 3, 4, 5 et 8);

■ 343 promouvoir la formation visant la sensibilisation aux différences entre les sexes pour les personnes qui occupent actuellement des postes de décision (voir aussi Objectif 1);

■ 344 renforcer, le cas échéant, par l'entremise des médias et d'autres moyens de culture populaire, la représentation réaliste et favorable des femmes comme décideuses et chefs de file dans les secteurs public et privé (voir aussi Objectif 5);

■ 345 veiller, le cas échéant, à ce que les structures, les politiques et les processus des institutions publiques ne comportent aucune discrimination inhérente fondée sur le sexe. Il veillera aussi à intégrer ce principe au processus d'appel d'offres dans le cas des initiatives du secteur privé subventionnées par le gouvernement fédéral et encouragera tous les bénéficiaires de financement à inclure les femmes dans la planification et la mise en œuvre des projets, pour promouvoir ainsi l'égalité entre les sexes (voir aussi Objectif 5).

## L'égalité des femmes et leur rôle dans l'administration de la fonction publique

346 L'établissement d'un effectif équitable et représentatif dans la fonction publique fédérale est une priorité, tout comme la nécessité de corriger toute inégalité démontrée au travail qui découle d'une discrimination systémique. Conformément à ces priorités, le gouvernement fédéral s'engage à faire en sorte que les femmes aient leur juste part des possibilités de recrutement, de perfectionnement et de promotion et que leur représentation dans les professions non traditionnelles et à tous les niveaux hiérarchiques de la fonction publique s'améliore (voir aussi Objectif 8). Le gouvernement fédéral a adopté diverses mesures visant



335

Même si le niveau d'instruction des femmes a grimpé considérablement au cours de la dernière décennie, les femmes n'occupent que 20 p. 100 des emplois les mieux rémunérés dans le secteur des entreprises au Canada et sont sous-représentées au niveau de la haute direction. Même si les philosophies modernes de gestion commencent à reconnaître les compétences spéciales que les femmes apportent aux postes de gestion, celles-ci sont encore sous-évaluées et sous-utilisées dans le secteur des entreprises. En 1994, par exemple, l'Association des banquiers canadiens a signalé que les femmes n'occupaient que 12 p. 100 des postes de haute direction dans les six principales banques du Canada.<sup>40</sup> La majorité des femmes occupent des emplois sous-évalués et moins bien rémunérés, notamment dans le secteur des garderies, et leur revenu tire toujours de l'arrière sur celui des hommes : en 1993, il n'a atteint en moyenne que 72 p. 100 de celui des hommes.

336

Tel qu'indiqué au paragraphe 82, si les femmes représentaient 42 p. 100 des effectifs aux niveaux de la gestion et de l'administration en 1993, les postes qu'elles occupaient relevaient principalement de domaines traditionnellement dominés par les femmes — comme les sciences sociales et la religion. Il n'y avait que 18 p. 100 de femmes chez les professionnels en sciences naturelles, en génie et en mathématiques et 26 p. 100 chez les dentistes et les médecins.<sup>41</sup> Les femmes n'ont pas réalisé de percées importantes dans les professions habituellement dominées par les hommes. En 1993, à peine 2 p. 100 des travailleurs de la construction, 5 p. 100 des entraîneurs amateurs, 9 p. 100 des travailleurs des transports et 18 p. 100 de ceux de la fabrication étaient des femmes. Il y avait 26 p. 100 de femmes chez les exploitants agricoles du Canada en 1991, mais 10 p. 100 seulement de celles-ci dirigeaient une ferme sans un partenaire.

337

En 1989, les femmes constituaient 40 p. 100 des syndiqués, mais elles n'occupaient que 25 p. 100 des postes de direction au sein des syndicats. La situation n'a probablement pas changé depuis. En 1992, par exemple, la représentation des femmes chez les syndiqués n'avait augmenté qu'à 41 p. 100.<sup>42</sup> Malheureusement, des données sur les femmes occupant des postes de direction dans les syndicats ne sont plus recueillies.

## LES INTERVENTIONS PRIORITAIRES

338 Le gouvernement fédéral est d'avis que l'égalité, l'avancement et les progrès passent par la participation active des femmes d'expérience et de formation diverses à tous les niveaux de la prise de décisions. C'est pourquoi il faut appuyer et faire progresser les efforts qui visent à accorder aux femmes une part équitable du pouvoir et de la direction dans les processus décisionnels qui touchent le développement économique et social au Canada.

40

«Les femmes se butent à la cage de verre», Presse canadienne, 16 juin 1994.

41

Statistique Canada, *Les femmes au Canada*, n° 89-503 au catalogue, 1995.

42

Statistique Canada, *Loi sur les déclarations des personnes morales et des syndicats — Partie II Syndicats*, 1992.

## OBJECTIF 6 — INTÉGRER LES PERSPECTIVES DES FEMMES DANS LES AFFAIRES PUBLIQUES

331 La participation des femmes à la prise de décisions politiques, sociales et économiques a augmenté au fil des ans. Depuis la première nomination au Cabinet fédéral, en 1971, d'un ministre responsable de la Condition féminine, les femmes ont occupé de plus en plus de postes de chefs de file dans les partis politiques et les administrations au niveau fédéral. Une femme a été nommée gouverneur général du Canada pour la première fois en 1984. De même, une femme a été élue chef d'un parti politique fédéral en 1992, le Canada a eu sa première femme Premier ministre. En 1993, le Premier ministre a nommé la première femme vice-premier ministre du Canada, la première chef parlementaire du gouvernement au Sénat et la première femme au poste de greffier du Bureau du Conseil privé. L'importante présence des femmes dans le secteur des ONG de même que dans les organisations de femmes a démontré amplement que les femmes possèdent de solides capacités de leadership. Le nombre de femmes aux postes de décision dans l'appareil judiciaire a aussi augmenté. Au 31 décembre 1994, il y avait au Canada 132 femmes juges, comparativement à 21 en 1980.<sup>38</sup>

332 Malgré les progrès réalisés, les femmes sont toujours sous-représentées au Parlement, aux niveaux supérieurs des fonctions publiques fédérale, provinciale, territoriale et municipale, dans les affaires internationales, les institutions sociales, éducatives, religieuses et culturelles, les organisations locales et le monde des affaires. Même si les femmes constituent un peu plus de 50 p. 100 de la population, elles occupent 18 p. 100 à peine des 295 sièges à la Chambre des communes et 15 p. 100 de ceux au Sénat du Canada.

333 En 1993, 15 p. 100 des personnes nommées à des postes dans la magistrature fédérale étaient des femmes. En juin 1995, celles-ci occupaient 34 p. 100 des postes dans l'appareil judiciaire fédéral.

334 Dans la fonction publique fédérale, les mesures d'équité en matière d'emploi ont permis de réaliser des progrès et d'augmenter la représentation des femmes aux niveaux supérieurs de la prise de décisions. En 1994, 17 p. 100 des sous-ministres étaient des femmes, par rapport à 9 p. 100 en 1985. La proportion des femmes qui occupent des postes de haute direction est passée de 8 p. 100 à peine en 1985 à 18 p. 100 en 1993. Les femmes occupent maintenant 31 p. 100 des postes à nomination dans les organismes, les commissions et les conseils fédéraux<sup>39</sup> et elles dirigent 14 p. 100 des missions du Canada à l'étranger. Le gouvernement fédéral s'engage à faire un effort concerté pour appuyer et favoriser les progrès dans ces domaines alors même qu'il restructure ses activités et réduit la taille de la fonction publique.

<sup>38</sup> D'après le Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale.

<sup>39</sup> Rapport national du Canada aux Nations Unies pour la quatrième Conférence mondiale sur les femmes, août 1994, p. 8.

### Les femmes et les langues officielles

- 322 encourager les publications qui portent sur l'équité entre les sexes et à accentuer la sensibilisation à la situation des femmes et à leur contribution à divers aspects de la société canadienne;
- 323 célébrer l'éducation des femmes au cours du Mois de l'histoire des femmes en octobre 1995;
- 324 veiller à ce que les jeunes femmes participent de façon équitable au Programme Hospitalité-Canada qui donne aux jeunes d'âge scolaire la chance de mieux connaître, apprécier et respecter la diversité de la société canadienne et de ses institutions.

325 Le gouvernement fédéral appuie l'utilisation des deux langues officielles et la participation des femmes aux programmes qui appuient ces langues. Il se doit donc de tenir compte dans les mesures législatives, les politiques et les programmes fédéraux des besoins des femmes qui vivent dans des communautés de langue officielle minoritaire.

326 Le gouvernement fédéral s'engage à :

- 327 chercher à obtenir la collaboration des provinces pour réunir de l'information, y compris selon le sexe, sur les bénéficiaires de bourses d'études attribuées à des Canadiennes et à des Canadiens qui étudient dans la langue officielle qui n'est pas leur langue maternelle et, au besoin, à prendre des mesures pour informer davantage les femmes au sujet du Programme de bourses pour cours d'été de langue seconde;
- 328 veiller à ce que les ententes intergouvernementales négociées sur les langues officielles comprennent une disposition visant à améliorer l'égalité entre les sexes;
- 329 veiller à ce que les projets de recherche sur les communautés de langues officielles réunissent de l'information sur la situation ou la condition des femmes;
- 330 veiller à ce qu'il soit tenu compte des situations et des besoins spéciaux des femmes des communautés de langue officielle minoritaire dans l'élaboration des politiques et des programmes ainsi que dans les plans d'action élaborés par les ministères en vertu de la

*Loi sur les langues officielles.*

312 Afin d'améliorer la participation des Canadiennes de première génération et des femmes membres de minorités ethnoculturelles ou visibles, le gouvernement fédéral s'engage à :

■ 313 collaborer avec les provinces, les territoires et les administrations municipales pour promouvoir des politiques et des programmes culturels plus inclusifs;

■ 314 fournir aux Canadiennes membres de minorités ethnoculturelles ou visibles une aide technique et financière qui tient compte de leur sexe afin qu'elles puissent participer davantage aux arts de la création et aux arts de la scène.

## Les citoyennes autochtones

315 Le gouvernement fédéral continuera d'aider les femmes autochtones à préserver leur distinction culturelle et à se pencher sur leur identité culturelle et sur d'autres questions en :

■ 316 aidant financièrement des organisations de femmes autochtones pour qu'elles puissent entreprendre des projets et des recherches dans les domaines culturels;

■ 317 appuyant les radiotélédiffuseurs autochtones pour qu'ils explorent le rôle que jouent les femmes autochtones dans la vie culturelle de leurs communautés, ainsi que les enjeux liés aux femmes autochtones, à leurs enfants et à leurs familles;

■ 318 passant avec les territoires des ententes visant à appuyer le renouvellement et la perpétuation des langues autochtones du Nord.

## Faire progresser les contributions des femmes à l'identité canadienne

319 Le gouvernement fédéral appuie activement les efforts qui sont déployés pour faire progresser les contributions des femmes à l'identité canadienne. Il s'engage à :

■ 320 encourager l'Association d'études canadiennes (AEC) à accroître la participation des femmes au sein de l'organisme, à promouvoir des chercheuses qui reflètent les perspectives des Canadiennes, à se pencher sur des enjeux qui touchent les femmes dans le cadre de conférences et de son programme de prix, et à offrir des bourses d'études aux femmes inscrites aux programmes d'études canadiennes dans les universités canadiennes;

■ 321 rendre davantage inclusif le réseau fédéral d'évaluateurs du Programme d'études canadiennes en encourageant la participation des organisations d'études sur les femmes et en créant un réseau de femmes spécialisées en multimédias et en éducation sur le civisme;



- 303 Fournir un financement équitable pour aider les femmes à pratiquer des sports;
- 304 faire en sorte que les organismes sportifs, comme condition d'obtention de financement fédéral, aient à prouver qu'ils pratiquent l'équité entre les sexes (voir aussi Objectif 6);
- 305 appuyer le développement de sources d'inspiration pour les femmes : chefs de file, décideuses, athlètes, entraîneuses et officielles (voir aussi Objectif 6);
- 306 appuyer des programmes visant à augmenter le nombre de femmes qui participent au Programme national de certification des entraîneurs et qui parviennent aux plus hauts niveaux, à améliorer pour les femmes l'accès à des postes d'entraîneuses à temps partiel et à plein temps, et à augmenter le nombre de femmes nommées entraîneuses d'équipes nationales;
- 307 aider à étudier le nombre et le pourcentage de femmes qui occupent des postes de chef de file (y compris d'entraîneuse) dans les sports.
- ### Le multiculturalisme
- 308 Le gouvernement fédéral continuera de favoriser l'entente entre les différentes cultures et la compréhension de la diversité dans la société canadienne afin que les rôles et la contribution de toutes les Canadiennes, indifféremment de leur origine ethnique, soient reconnus et appréciés.
- 309 Le gouvernement fédéral continuera à travailler de concert avec les organismes, les collectivités et tous les niveaux de gouvernement afin de cerner et de supprimer les obstacles qui entravent le plein accès et la participation équitable de toutes les Canadiennes, y compris les femmes membres de minorités ethnoculturelles ou visibles.
- 310 Le gouvernement fédéral appuiera également le développement de l'expertise professionnelle et des capacités des institutions afin que les politiques, les programmes et les services soient conçus, élaborés et donnés en reconnaissance de la réalité multiculturelle de la société canadienne, dont font partie les questions qui touchent les femmes.
- 311 Pour ce qui est de la culture spécifiquement, le gouvernement fédéral s'est engagé à aider à réduire les obstacles à l'emploi et les autres difficultés auxquelles font face les Canadiennes et les Canadiens de première génération et les membres de minorités ethnoculturelles ou visibles, et en particulier les femmes, dans le monde des arts et du spectacle. Les programmes fédéraux de multiculturalisme continueront de promouvoir le changement institutionnel et d'appuyer le perfectionnement professionnel des artistes et des groupes qui aident les Canadiennes et les Canadiens à comprendre les défis posés par une société pluraliste.

296 L'ONF est le siège du Studio D — tribune pour les femmes cinéastes qui s'est méritée des louanges internationales — et l'une des initiatives prises par l'ONF pour encourager la participation et la représentation juste des femmes. Le Studio D a pour but de réaliser des films qui encouragent la discussion et le dialogue parmi les femmes ainsi que les interventions destinées à améliorer la situation des femmes dans la société. Chaque année, trois ou quatre films sont lancés et beaucoup d'autres en sont à divers stades de production. L'ONF accorde aussi un appui particulier aux femmes autechtones et aux femmes de couleur en leur offrant des stages d'apprentissage, des ateliers et un répertoire de banques de ressources. Le programme «Regards de femmes» encourage les femmes créatrices, cinéastes et techniciennes à entreprendre des projets en français qui reflètent les préoccupations sociales, culturelles, économiques et politiques des femmes. Le Programme fédéral des femmes (PFF) sensibilise les téléspectateurs et les téléspectatrices à la position des femmes dans la société canadienne. Sous les auspices du PFF, on peut louer ou acheter, projeter en public ou téléviser des films en anglais et en français tournés pour les femmes, par des femmes et au sujet des femmes.

297 Le gouvernement fédéral s'engage à :

■ 298 faire en sorte que les femmes continuent d'avoir accès à des possibilités et à des ressources pour la production de films;

■ 299 continuer, par l'entremise de l'ONF, à produire des films qui stimulent la discussion et favorisent les interventions au sujet des questions qui touchent les femmes (voir aussi Objectif 4).

300 Le gouvernement fédéral établit le cadre des initiatives du secteur privé et suit leur rendement, en plus de fournir une orientation réglementaire au Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes (CRTC). En recommandant des nominations aux groupes de travail, aux comités consultatifs et à d'autres organismes qui examinent des aspects de la radiodiffusion au Canada, le gouvernement fédéral cherche à inclure les préoccupations, les opinions et les besoins des femmes. Le CRTC doit veiller à ce que les politiques enchâssées dans la *Loi sur la radiodiffusion* soient mises en oeuvre, y compris celles qui portent sur l'équité en matière d'emploi et sur la représentation exacte et favorable des femmes dans la radiodiffusion canadienne.

## Le sport

301 Afin de continuer d'améliorer la situation des femmes dans le sport au Canada,<sup>37</sup> le gouvernement fédéral s'engage à :

■ 302 promouvoir une couverture équitable des sports féminins dans les médias;

<sup>37</sup> En 1994, le Canada a signé la *Déclaration de Brighton sur les femmes et le sport* (8 mai 1994) et les interventions susmentionnées sont conformes aux engagements qu'il a pris.

du Canada soit préservé et apprécié. À cette fin il aide et appuie des musées dans toutes les régions du pays afin d'encourager la saine gestion des collections patrimoniales du Canada. L'aide fédérale est octroyée d'après des critères spécifiques au but que constitue la préservation du patrimoine canadien.

289 Le gouvernement fédéral tient à augmenter la représentation des femmes aux niveaux des cadres intermédiaires et supérieurs dans les musées, c'est-à-dire à :

- 290 analyser les données de Statistique Canada sur le marché du travail culturel afin d'évaluer la participation des femmes comme travailleuses et comme bénévoles au sein du marché du travail culturel, cerner les obstacles et rectifier la sous-représentation des femmes (voir aussi Objectifs 2 et 8).

### Favoriser la participation des femmes dans les arts

291 Le gouvernement fédéral cherche à favoriser un environnement dans lequel les arts pourront prospérer au Canada et créer un sentiment commun d'identité canadienne. Le gouvernement fédéral appuie le développement des arts de la scène, visuels, littéraires et médiatiques par des mesures fiscales, des subventions et contributions, des lois, de la consultation et de la recherche.

292 Le gouvernement fédéral s'engage à appuyer la participation et la contribution des femmes aux arts au Canada. Le Programme d'initiatives culturelles fournit un financement de plus de 10 millions de dollars par année pour appuyer plus de 250 programmes dont beaucoup constituent la contribution des femmes à la culture canadienne. Afin de donner à la population accès aux renseignements réunis dans le cadre du Programme d'initiatives culturelles, on est en train de créer une base de données électronique.

293 Afin d'appuyer la participation des femmes dans le monde des arts au Canada, le gouvernement fédéral s'engage à :

- 294 continuer de fournir en priorité du financement pour promouvoir les initiatives et les intérêts culturels des femmes.

### Améliorer la participation des femmes dans les industries culturelles et la radiotélédiffusion

295 Le gouvernement fédéral veut renforcer les industries culturelles du Canada au moyen de politiques, de programmes et de mesures législatives touchant les domaines du cinéma et de la vidéo, de l'enregistrement sonore, de l'édition et du droit d'auteur. Le financement est octroyé par des organismes de subvention comme Téléfilm et l'Office national du film (ONF).

- 278 adopter des stratégies visant à aider les travailleuses du secteur culturel à y participer entièrement et à y progresser (voir aussi Objectif 2);

- 279 encourager les femmes à se lancer dans les domaines plus techniques des industries culturelles, par exemple en y travaillant comme ingénieures du son ou comme cinéastes (voir aussi Objectif 2);

- 280 appuyer la formation et le perfectionnement dans le secteur culturel en collaborant étroitement avec le Conseil des ressources humaines du secteur culturel et en veillant à ce que les programmes du Conseil répondent aux besoins de formation particuliers des femmes (voir aussi Objectif 2);

- 281 forger des partenariats au niveau fédéral, avec d'autres niveaux de gouvernement et avec le secteur privé;

- 282 encourager les organisations culturelles et sportives financées par le gouvernement fédéral à employer des femmes à tous les niveaux, et particulièrement dans des rôles non traditionnels, techniques et de direction (voir aussi Objectif 2);

- 283 encourager l'augmentation du nombre de femmes nommées aux conseils de gestion des institutions culturelles et sportives fédérales (voir aussi Objectif 6).

### Commemorer le rôle des femmes dans l'histoire du Canada

- 284 Le réseau de parcs fédéraux et de lieux historiques du Canada est un moyen important de célébrer le rôle des femmes dans la société canadienne. Afin de promouvoir à fond le rôle historique que les femmes ont joué dans la société canadienne, le gouvernement fédéral s'engage à :

- 285 accroître la commémoration de l'histoire des femmes en désignant des nouveaux lieux historiques nationaux;

- 286 privilégier l'interprétation d'aspects pertinents de l'histoire des femmes aux lieux historiques nationaux existants;

- 287 proclamer les femmes et la culture comme thème du Mois de l'histoire des femmes en octobre 1996.

### Promouvoir les femmes dans l'élaboration du programme du patrimoine

- 288 Afin de renforcer le sentiment commun d'identité canadienne qui respecte la diversité du pays et de sa population, le gouvernement fédéral veillera à ce que le patrimoine naturel et culturel



272 Une enquête menée en 1992 par l'Association canadienne pour l'avancement des femmes, du sport et de l'activité physique (ACAFS) a révélé que les sports masculins dominent 92 p. 100 des pages sportives des journaux nationaux. Les femmes obtenaient 3 p. 100 de la couverture tandis que la couverture mixte atteignait 5 p. 100.<sup>35</sup>

## LE SPORT

273 Même si la participation des femmes dans les sports comme athlètes, entraîneuses et administratrices est à la hausse, la conviction persiste dans certaines cultures que le sport n'est pas une activité acceptable pour les jeunes filles. La représentation des femmes au niveau de chef de file dans les sports n'a pas augmenté, pas plus que la couverture des activités sportives féminines dans les médias. De même, on ne s'efforce pas assez d'établir l'équité de financement et de commandite accordés aux programmes de sport féminin. Les athlètes féminines et les compétitions sportives féminines ne bénéficient pas du même degré de commandite privée que les athlètes masculins et les compétitions sportives masculines.<sup>36</sup>

## LES INTERVENTIONS PRIORITAIRES

274 Le gouvernement fédéral continuera d'aider les organismes et autres organisations à refléter et à faire état, dans une plus grande mesure, de la diversité des femmes dans la société canadienne.

275 Le gouvernement fédéral continuera d'appuyer les activités d'organismes qui cherchent à représenter plus fidèlement les femmes, y compris, mais non exclusivement, les efforts des organismes qui tentent d'améliorer la représentation et le statut de la femme dans les médias et à en supprimer le sexisme et les stéréotypes (voir aussi Objectif 6).

276 Le gouvernement favorisera le changement institutionnel afin de promouvoir l'équité et la participation active des Canadiennes de toutes origines dans les établissements politiques, économiques, sociaux et culturels du Canada.

## Favoriser la participation des femmes au développement et au patrimoine culturels du Canada

277 Le gouvernement fédéral s'engage à améliorer la participation des femmes dans les secteurs du développement et du patrimoine culturels. De façon générale, le gouvernement est déterminé à continuer à :

<sup>35</sup> *Ibid.*, p. 32.

<sup>36</sup> *Ibid.*, p. 33.

## LA PARTICIPATION DES FEMMES AU DÉVELOPPEMENT CULTUREL DES COLLECTIVITÉS

269 L'extrême diversité du peuple canadien est justement une caractéristique de la société et de l'identité canadiennes. Comme mères, enseignantes et participantes, les femmes ont joué un rôle important dans l'établissement et la transmission du patrimoine culturel dans les familles et les collectivités. Pourtant, les obstacles au niveau des attitudes et des structures empêchent beaucoup de femmes de participer à fond, sur un pied d'égalité avec les hommes, au foyer et dans la collectivité. Elles sont souvent exclues du processus décisionnel et leurs contributions et idées sont jugées moins importantes. C'est particulièrement vrai à cause des journées doubles qu'elles doivent probablement faire ainsi que des coutumes et des caractéristiques culturelles qui tendent à limiter leur participation.

## L'ÉVOLUTION DE LA TECHNOLOGIE ET LA MONDIALISATION DE L'EXPRESSION CULTURELLE

270 On ignore actuellement dans quelle mesure les femmes ont accès aux nouveaux moyens médiatiques et technologiques d'expression culturelle qui prennent rapidement de l'envergure. On rapporte que l'espace cybernétique est dominé par les hommes : l'absence de recherches connexes sur l'accès et l'équité dans ce secteur constitue un problème constant. Par exemple, il semble que les femmes n'utilisent pas l'Internet et le Freenet à la même fréquence que les hommes. Il y a lieu de s'inquiéter car une importante quantité d'information qui peut éclairer la prise de décisions dans le monde se trouve sur les voies de l'autoroute électronique. Qui plus est, le processus décisionnel lui-même s'y déroute parfois. De plus en plus, les personnes qui n'ont pas accès à cette nouvelle technologie, qui transforment rapidement les pratiques en affaires, seront laissées pour compte. En fait, certaines personnes ont parlé de ce phénomène comme d'une révolution qui bouleversera les relations sociales autant que l'a fait la Révolution industrielle. L'expansion mondiale rapide des télécommunications et la déréglementation des marchés peuvent annuler les gains réalisés par les femmes vers l'égalité d'accès à la participation à toutes les formes d'expression culturelle.

## LA REPRÉSENTATION DÉFAVORABLE OU INEXACTE DES FEMMES DANS LA SOCIÉTÉ CANADIENNE MODERNE

271 La représentation défavorable ou inexacte de la vie des femmes persiste dans les messages publicitaires, les émissions de télévision et les clips vidéo de musique. Dans certains secteurs culturels, l'imposition de normes relatives à la représentation ont suffi à régler le problème. Néanmoins, le changement est long à venir. Les images stéréotypées et les messages négatifs sur les femmes, en particulier sur les femmes qui ne sont pas considérées comme conformes à l'idéal féminin de la culture dominante et sur la sexualité des femmes, persistent dans toutes sortes de médias. La consommation que font les Canadiennes et les Canadiens de produits médiatiques étrangers qui renforcent ces images et ces messages exacerbe le problème.

## OBJECTIF 5 — PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES DANS TOUTES LES FACETTES DE LA VIE CULTURELLE CANADIENNE

### 1. LE RÔLE HISTORIQUE ET CONTEMPORAIN DES FEMMES DANS LA VIE CULTURELLE

268 Tant hier qu'aujourd'hui, les femmes jouent un rôle vital dans la famille, dans la collectivité, au sein du gouvernement et dans l'industrie sur le plan du façonnement de la vie culturelle de la société canadienne. La vie culturelle englobe un vaste éventail d'activités comme la préservation des cultures naturelles et patrimoniales, le développement culturel des collectivités, les arts, les industries culturelles, la radio-télédiffusion et les sports. La contribution des femmes à la vie culturelle a été essentielle au progrès accompli pour écarter les obstacles à la pleine participation de toute la population canadienne. Cette contribution s'inspire de valeurs fondamentales comme l'équité, l'égalité et la valorisation de la diversité qui unit les Canadiennes et les Canadiens de tous les milieux. Malgré l'importance de cet héritage et de la participation des femmes à la vie culturelle du Canada et malgré les progrès réalisés surtout au cours des deux dernières décennies, la représentation des femmes dans l'histoire, leur accès aux moyens d'expression culturelle et leur participation aux décisions culturelles tirent de l'arrière sur ceux des hommes. Par exemple, la majorité des lieux historiques du Canada ne commémorent pas suffisamment la contribution des femmes au développement du pays. La proportion d'hommes (54 p. 100) et de femmes (46 p. 100) qui œuvrent dans le secteur culturel du Canada est peut-être comparable à celle des hommes et des femmes dans la population active en général, mais il demeure que les femmes sont encore sous-représentées dans les domaines non traditionnels et techniques ainsi qu'aux niveaux mieux rémunérés et à ceux de cadre intermédiaire et supérieur dans tout le secteur de la culture. Les femmes n'ont pas un accès équitable aux possibilités de perfectionnement spécialisé et d'appui qu'offrent les programmes d'entrepreneuriat, aux marchés publics et aux réserves de capital de risque et de développement destinées aux entreprises culturelles. Cette lacune préoccupe toujours. Enfin, les femmes demeurent sous-représentées au niveau de la haute direction des organisations culturelles et sportives et des conseils d'administration des institutions culturelles.<sup>34</sup>

<sup>34</sup> Par exemple, les femmes occupent moins de 28 p. 100 des postes supérieurs en administration des sports et de 5 p. 100 des postes d'entraîneur au niveau national. Voir ACAFS, *Vers l'intégration des sexes pour les femmes dans le sport : Guide à l'intention des organisations nationales de sport*, Gloucester, ACAFS, 1993, p. 32.

- 264 tenir des consultations spéciales avec des organisations de femmes autochtones afin d'améliorer la sensibilité, l'équité, l'inclusion et l'efficacité du système judiciaire pour les Autochtones (voir aussi Objectif 6);
- 265 travailler avec ses partenaires des provinces pour créer des tribunaux de la famille unifiés, dotés de services d'appui comme des services de médiation et de conseil, où se régleront les différends familiaux dans un contexte moins rigide et oppositional;
- 266 continuer de collaborer avec des organisations de femmes sur les questions qui intéressent particulièrement les femmes, comme les modifications proposées des dispositions du *Code criminel* sur la divulgation des dossiers thérapeutiques confidentiels;
- 267 poursuivre les travaux en cours qui visent à cerner les mesures législatives et les politiques qui conviennent en ce qui a trait aux activités liées à la prostitution.



**257** Le gouvernement fédéral élabore également un programme de traitement des criminels impulsifs et toujours violents de même que des normes nationales en matière d'évaluation et de traitement des contrevenants sexuels et de gestion du risque qu'ils représentent.

### Les crimes haineux

**258** Une loi de réforme de la détermination de la peine entrera en vigueur en janvier 1996. Aux termes de cette loi, les infractions qu'un juge considère comme motivées par la haine associée au sexe de la victime, à sa race, à son origine nationale ou ethnique, à sa langue, à sa couleur, à sa religion, à son âge, à une déficience mentale ou physique ou à son orientation sexuelle, sont passibles de peines plus longues.

**259** Le gouvernement fédéral suit également de près les crimes haineux et leurs victimes, qui peuvent être des lesbiennes et des femmes de couleur, et collabore avec les provinces et les territoires à l'élaboration d'un programme de formation sur les crimes haineux à l'intention des agents de police.

### La surveillance policière communautaire

**260** Le gouvernement fédéral s'engage à promouvoir la surveillance policière communautaire comme le meilleur moyen de réagir aux préoccupations et aux besoins, dans le domaine de la sécurité, de tous les Canadiennes et les Canadiens et de tous les types de collectivités.

### Les autres réformes du système judiciaire

**261** Le gouvernement fédéral cherche à améliorer le système de justice criminelle en le rendant plus accessible pour les groupes vulnérables, y compris les femmes. Les activités qui ont une incidence sur la sécurité des femmes comprennent les suivantes :

■ **262** veiller à ce que les femmes atteintes d'une incapacité aient un meilleur accès au système de justice criminelle et à ce que l'on tienne compte de leur vulnérabilité particulière dans les examens courants de la législation fédérale;

■ **263** continuer de collaborer avec des collèges fédéraux, provinciaux et territoriaux afin de cerner les problèmes légaux et judiciaires des femmes membres de minorités visibles et de formuler des réponses appropriées dans le domaine de la violence faite aux femmes;

## RÉDUIRE LA VIOLENCE DANS LA SOCIÉTÉ : INTERVENTIONS PRIORITAIRES

- 252 Le gouvernement fédéral reconnaît que le contexte de la violence dans la société transcende le seul problème de la violence faite aux femmes. Plusieurs activités qui visent à rendre la collectivité beaucoup plus sûre auront une incidence sur la sécurité des femmes. Elles sont décrites ci-dessous.

### Les armes à feu et autres armes

- 253 Le gouvernement fédéral a préparé une série de réformes législatives qui comprend des amendements au *Code criminel* et une nouvelle *Loi sur les armes à feu* (projet de loi C-68) sur lesquels le Parlement se penche actuellement. La nouvelle loi propose un régime de permis de possession et d'utilisation des armes à feu, un système national d'enregistrement de toutes les armes à feu et une peine minimale obligatoire de quatre ans de prison jumelée à une interdiction à vie de posséder une arme à feu à utilisation restreinte ou interdite dans le cas de toute personne reconnue coupable d'une infraction avec violence précises, y compris l'agression sexuelle armée et l'agression sexuelle grave. L'enregistrement universel des armes à feu améliorera la sécurité des femmes en aidant les corps policiers à appliquer des interdictions imposées par les tribunaux et contribuera à rendre plus sécuritaires les interventions des policiers qui répondent à des appels pour violence conjugale.

- 254 Le gouvernement fédéral continuera d'intercepter aux frontières nationales les armes importées illégalement, les drogues ou toute substance qui pourraient causer des préjudices et mettre en danger la sécurité de la collectivité et des particuliers.

### Les contrevenants violents à risque élevé et les contrevenants sexuels

- 255 En s'inspirant des modifications apportées au système du Centre d'information de la police canadienne (CIPC) qu'administre la GRC, le gouvernement fédéral a établi un système national d'information sur les agresseurs sexuels d'enfants afin de mettre à la disposition des organisations et des employeurs des renseignements plus nombreux et plus justes de sorte que les personnes qui ont agressé des enfants soient dépitées au moment des concours de dotation de postes qui supposent des contacts avec des enfants.

- 256 Dans le but d'améliorer les mesures visant les contrevenants à risque élevé, le gouvernement fédéral, avec la collaboration des provinces et des territoires, effectue des recherches sur les facteurs qui permettent de demander avec succès le statut de criminel dangereux. À cette fin, le gouvernement est en train de mettre sur pied un système informatisé de repérage afin d'alerter les procureurs de la Couronne d'examiner un dossier pour vérifier si ce statut s'applique. Il envisage aussi d'instaurer dans le *Code criminel* une catégorie de criminels de longue durée et étudie les aspects relatifs à la détention postsentencielle.

## Promouvoir la sécurité des femmes au travail

- 244 Le gouvernement fédéral reconnaît que les attitudes à l'origine de la violence faite aux femmes dans la société sont souvent transposées dans le milieu de travail. Il s'engage à se pencher sur les causes de la violence faite aux femmes au travail, y compris le harcèlement sexuel et les autres formes de harcèlement lié au sexe, c'est-à-dire :
- 245 consulter des représentants patronaux et syndicaux pour traiter la violence comme une question de santé et de sécurité au travail conformément au *Code canadien du travail*;
- 246 étudier la possibilité d'instaurer un processus d'intégration en vertu duquel les activités visant l'élimination de la violence feront partie inhérente des programmes au travail; cela comprend la production, tant pour les syndicats que pour les employeurs, d'un modèle fondé sur les «meilleures pratiques» de réaction à la violence faite aux femmes au travail (voir Objectif 8).

## Effectuer des recherches et des analyses sur les questions touchant la violence faite aux femmes

- 247 Le gouvernement fédéral continuera de réunir et de diffuser largement des données statistiques sur la violence faite aux femmes et sur d'autres crimes. Il s'engage à :
- 248 travailler en partenariat avec le réseau national des cinq centres de recherche sur la violence faite aux femmes;
- 249 appuyer la recherche en politique sociale qui met l'accent sur la réduction de la violence faite aux immigrantes et aux femmes membres de minorités ethnoculturelles ou visibles;
- 250 continuer d'analyser les données provenant de l'enquête détaillée sur la violence faite aux femmes effectuée en 1993;
- 251 augmenter la base des données et des résultats de recherche sur la violence faite aux femmes en continuant de recueillir, d'analyser et de diffuser des données sur le crime (y compris les crimes commis contre les femmes) provenant de l'Enquête sur les homicides, de l'Enquête de déclaration uniforme de la criminalité et de l'Enquête sociale générale — Cycle des risques auxquels est exposée une personne et des accidents, et à effectuer une troisième enquête sur les maisons de transition, enquête sur les services résidentiels pour femmes battues, afin d'entrichir la base des données et des résultats de recherche sur les services destinés aux femmes victimes de la violence.

## Contre la violence dans les communautés inuit et dans les réserves autochtones

238 Le gouvernement fédéral appuie toujours les initiatives prises dans les communautés inuit et dans les réserves autochtones pour lutter contre la violence faite aux femmes dans la famille, et plus précisément :

■ 239 les services communautaires qui visent la prévention, l'intervention et le traitement en ce qui a trait à la violence faite aux femmes (voir aussi l'objectif 3);

■ 240 les activités de recherche, d'évaluation et de formation professionnelle qui portent sur la violence faite aux femmes dans la famille, qui sensibilisent à la violence et qui explorent des modèles de guérison (voir l'objectif 3).

## Appuyer la protection des réfugiées dont la sécurité est menacée

241 Par l'entremise du programme «Femmes à risque» de Citoyenneté et Immigration Canada, le gouvernement fédéral aide les réfugiées en situation précaire dans les pays de premier accueil lorsque les autorités locales ne peuvent assurer leur sécurité, y compris les femmes en danger physique ou qui se trouvent dans des situations périlleuses, instables ou dangereuses. Le gouvernement fédéral s'engage à aider les réfugiées choisies dans le cadre du programme «Femmes à risque» à s'établir dans la société canadienne.

242 En mars 1993, la Commission de l'immigration et du statut de réfugié a publié des lignes directrices afin d'aider ses membres à se prononcer sur les demandes de statut de réfugié fondées sur la persécution liée au sexe. Les membres de la Commission utilisent les lignes directrices pour appliquer la définition de réfugiée, au sens de la convention, aux femmes qui affirment être persécutées à cause de leur sexe dans leur pays d'origine et pour répondre aux besoins des femmes qui demandent le statut de réfugiée au cours du processus d'audience. Les lignes directrices, qui constituent une première internationale, ont réaffirmé le rôle de chef de file que joue le Canada dans la protection et la promotion des droits des femmes et sont à l'origine d'une décision fondamentale dans le domaine de l'immigration (mai 1994) lorsqu'on a permis à une jeune femme de demander le statut de réfugiée parce qu'elle risquait d'être soumise à la mutilation des organes génitaux (voir aussi l'objectif 3). Citoyenneté et Immigration Canada a distribué aux bureaux des visas ces lignes directrices ainsi que des directives sur leur interprétation au regard de la sélection des réfugiés et du rétablissement en provenance de l'étranger.

243 Le 1<sup>er</sup> juin 1994, Citoyenneté et Immigration Canada a adopté une Déclaration sur la protection des réfugiés, qui reconnaît les droits des femmes comme des droits de la personne. La Déclaration garantit que les femmes qui fuient la persécution auront accès à la sécurité physique, psychologique et morale dont elles ont besoin.



- 231 Dans sa sphère de compétence sur l'administration de la justice, le gouvernement fédéral continuera de fournir des services directs en ce qui a trait à la question de la violence faite aux femmes. Le gouvernement fédéral s'engage plus précisément à :
- 232 faire des recherches socio-juridiques se rapportant à la réforme du *Code criminel* et à d'autres aspects de la violence faite aux femmes (y compris la recherche et l'évaluation sur la législation, les procédures et les programmes destinés à aider les femmes victimes ou menacées de violence);
  - 233 continuer de consulter régulièrement des organisations de femmes au sujet du rôle du gouvernement fédéral et de ses priorités précises d'intervention dans le domaine de la violence faite aux femmes (voir aussi Objectif 6);
  - 234 fournir aux agents de la Gendarmerie royale du Canada (GRC) une formation en sensibilisation à la violence familiale afin d'améliorer leur capacité de faire face à cette forme de violence et à terminer la mise au point d'un cours intensif d'enquête sur les agressions sexuelles;
  - 235 évaluer des cours pilotes de formation afin de fournir aux agents de police autochtones une formation sur la violence faite aux femmes dans la famille et sur les sévices sexuels dont les enfants sont victimes;
  - 236 poursuivre les recherches ainsi qu'à fournir et à évaluer un éventail d'interventions portant sur la violence faite aux femmes à l'intention des contrevenants purgeant une peine fédérale; le gouvernement fédéral continuera aussi de mettre au point et d'offrir des programmes et des services liés à la violence aux femmes purgeant une peine fédérale, dont la plupart ont survécu à la violence et à des traumatismes (des programmes comme le programme Survivantes de traumatismes et d'actes de violence appuieront la guérison des femmes; les programmes mère-enfant et les programmes de compétences parentales visent à aider les femmes à cultiver leurs relations avec leurs enfants, s'il y va de l'intérêt de ceux-ci, ainsi qu'à perfectionner leurs habiletés parentales; ces programmes devraient contribuer à rompre le cycle de la violence dans la vie de ces familles);
  - 237 veiller à ce que l'on tienne sérieusement compte des antécédents de violence faite aux femmes dans les décisions relatives aux libérations conditionnelles des contrevenants. Dans l'examen de ses politiques et de ses procédures de prise de décisions qu'elle effectue actuellement et dans la formation de ses membres, la Commission nationale des libérations conditionnelles tiendra compte de cette question.

- 222 aménager des refuges d'urgence et de deuxième étape là où le besoin est prouvé et où l'on dispose d'appuis financiers pour le fonctionnement (il faut remédier à la pénurie de refuges dans les régions rurales);
- 223 examiner la disponibilité d'aide financière au fonctionnement des refuges dans les réserves;
- 224 maintenir son rôle traditionnel de soutien des réfugiés et à chercher des approches et des rôles nouveaux, novateurs et efficaces pour appuyer l'établissement de la sécurité dans les rues et les foyers.

### En arriver à la réforme de la justice criminelle

- 225 Le gouvernement fédéral a cherché à améliorer la protection des femmes et des enfants contre la violence et les services sexuels en adoptant des mesures de réforme de la justice criminelle et il continuera de le faire en consultation avec des organisations de femmes. Le gouvernement fédéral a mis en œuvre des réformes du *Code criminel*, notamment en :
  - 226 permettant aux corps policiers et à d'autres intervenants de demander des engagements de garder la paix au nom de femmes en danger et en faisant de la violation d'un engagement de garder la paix une infraction plus grave : la peine a été portée à un nouveau maximum de deux ans de prison;
  - 227 modifiant les dispositions du *Code criminel* qui ont trait aux peines de telle sorte que l'on considère comme une circonstance aggravante dans la détermination de la peine une infraction commise par une personne en position de confiance ou d'autorité par rapport à la victime;
  - 228 modifiant les lois en vigueur pour supprimer le motif de défense d'intoxication extrême dans le cas des crimes commis avec violence, comme les agressions sexuelles et les voies de fait;
  - 229 collaborant avec ses homologues des provinces et des territoires pour résoudre les problèmes légaux et judiciaires auxquels sont confrontées les femmes membres d'une minorité visible (voir aussi Objectif 3).
- 230 Le gouvernement fédéral accorde aussi une aide financière aux provinces et aux territoires, aux administrations municipales, à des organismes du secteur privé, à des groupes communautaires et à des particuliers qui élaborent des programmes discrets de courte durée, des services, des cours, des conférences et des projets d'initiation de la population à la loi qui visent à promouvoir et à mettre en œuvre les réformes de l'appareil judiciaire. Ces programmes continueront d'accorder une grande priorité à la violence faite aux femmes et aux enfants.

- 212 Afin d'appuyer les progrès sur la question de la violence dans les médias, le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes (CRTC) :
- 213 continuera à travailler avec l'association des câblodiffuseurs, les services spécialisés et les services étrangers de programmation, derniers secteurs de l'industrie de la radiotélédiffusion à faire approuver leurs plans ou codes sur la violence par le Conseil;
  - 214 tiendra, à compter d'octobre 1995, des audiences publiques sur la question de la violence dans la programmation télévisuelle.
- 215 En outre, le gouvernement fédéral, par l'entremise de l'Office national du film (ONF), s'engage à :
- 216 produire un plus grand nombre de films sur la question de la violence et les médias; on lancera prochainement les deux premières productions d'une série qui porte sur les enjeux de la violence et qui s'adresse aux adolescentes âgées de 15 à 19 ans;
  - 217 continuer, s'il réussit à conclure des partenariats financiers, à appuyer le réseau de sensibilisation aux médias de l'ONF, base de données doublée d'un forum électronique pour conférences interactives récemment placée dans le réseau mondial Internet et qui sert de tribune nationale et internationale pour le dialogue, le partage d'information et l'intervention sur l'initiation aux effets des médias; le réseau a pour but de hausser la sensibilisation aux images et aux messages agressifs et antisociaux (y compris les messages violents) et d'en atténuer les effets, particulièrement sur les enfants;
  - 218 produire pour diffusion (et pour les marchés de la vidéo scolaire et domestique) une dramatique d'une demi-heure destinée à encourager les enfants à réfléchir à la violence qui est présentée dans les émissions de télévision et les films qu'ils regardent et à en parler.
- Venir à l'appui des refuges pour les femmes battues et les enfants**
- 219 Par l'entremise de la Société canadienne d'hypothèques et de logement, le gouvernement fédéral est décidé à appuyer le logement social pour aider les victimes de la violence. À cette fin, il s'engage à :
- 220 continuer jusqu'à la fin de 1995-1996, dans le cadre du programme de logement sans but lucratif, de subventionner des refuges pour les victimes de violence au Canada;
  - 221 améliorer les refuges existants afin de répondre aux besoins spéciaux des enfants, des personnes atteintes d'une incapacité et des personnes âgées;

## Sensibiliser les médias et les faire participer à la lutte contre la violence

- 208 ■ Le gouvernement fédéral reconnaît l'effet important de la violence faite aux femmes présentée dans les médias et continuera de lutter contre ce problème en partenariat avec l'industrie de la radio/télédiffusion. Depuis 1993-1994, plusieurs ministères fédéraux collaborent avec l'Association canadienne des radiodiffuseurs dans le cadre d'une stratégie de messages d'intérêt public (MIP) et de marketing social contre la violence dans la société. Les trois principaux objectifs de cette stratégie sont de diminuer la violence dans les médias par des actes concertés et volontaires de l'industrie, d'utiliser les médias comme un outil puissant dans le changement des attitudes vis-à-vis la violence et de promouvoir la sensibilisation par les médias des enfants, des parents et de tous les téléspectateurs et téléspectatrices. Ses six composantes sont : mesures réglementaires; classification de la programmation télévisée et d'autres aides pour téléspectateurs et téléspectatrices; sensibilisation du public et initiation aux effets des médias; programmation de qualité pour les enfants; recherche et évaluation; collaboration internationale. La stratégie pivote sur la diffusion des MIP à la télévision et à la radio. Chaque année, les radiodiffuseurs privés font don de plus de 10 millions de dollars en temps d'antenne gratuit et le gouvernement fédéral fournit des fonds pour la production des MIP et des experts en la matière. Le gouvernement fédéral s'engage à :

- 209 ■ continuer de promouvoir la sensibilisation aux aspects de la violence par le biais de la phase II de la campagne «La violence — Ne restons pas indifférents». En 1995-1996, la campagne portera sur la violence faite aux femmes, la violence faite aux enfants et l'initiation aux effets des médias. Afin de rejoindre d'autres intervenants que les partenaires fédéraux, il est prévu d'incorporer à la phase II de la campagne du matériel éducatif et une trousse d'information se prêtant à diverses utilisations et adaptés à différents groupes cibles y compris des radiodiffuseurs privés et des organismes populaires tels l'Association canadienne des chefs de police, l'Association médicale canadienne, l'Association canadienne des parents et enseignants-enseignantes, le réseau électronique scolaire, etc.;
- 210 ■ produire dans plusieurs langues autochtones, en partenariat avec *Television Northern Canada*, des messages d'intérêt public sur la violence dans les médias qui seront destinés aux téléspectateurs et téléspectatrices autochtones du Nord (voir aussi l'objectif 5);

- 211 ■ consulter des représentants des médias et à organiser des séances d'information pour faire mieux comprendre aux médias les enjeux liés à la situation de la femme afin que la couverture qu'ils assurent soit éclairée par une analyse comparative entre les sexes.



- 199 faciliter l'interaction entre le gouvernement fédéral et les communautés ethnoculturelles, les organisations d'immigrantes et les organisations de services aux immigrants, les chercheurs et chercheurs universitaires, les écrivaines et écrivains membres de minorités visibles, les réalisateurs et les réalisatrices de vidéo et d'autres intervenantes et intervenants afin de contrer les divers aspects de la violence (voir aussi Objectif 5);
- 200 chercher la meilleure façon de tenir compte des enjeux de la sécurité de la personne dans la conception des logements (voir aussi Objectif 3);
- 201 évaluer les programmes sociaux, les services et les initiatives à venir afin de veiller à ce qu'on tienne compte de la question de la violence faite aux femmes quand il y a lieu (voir aussi Objectif 2).

## Appuyer l'échange d'information et la sensibilisation

- 202 Les échanges d'information et la sensibilisation sont indispensables à la promotion du partage d'idées novatrices, d'outils et d'expériences qui aident à prévenir la violence faite aux femmes et améliorent l'intervention en cas de violence. Pour les faciliter, le gouvernement fédéral s'engage à :
  - 203 appuyer le Centre national d'information sur la violence dans la famille et ses partenaires gouvernementaux et communautaires pour qu'ils continuent de créer et de distribuer des documents d'information destinés à l'éducation du public, aux échanges et à la coordination d'information ainsi qu'accroître l'accessibilité de ces renseignements par l'autoroute électronique;
  - 204 travailler en partenariat avec les provinces et les territoires, ainsi que le secteur privé et celui des ONG, afin d'élaborer des solutions, des modèles d'intervention et du matériel de formation novateurs;
  - 205 améliorer les capacités du secteur des services de santé de définir les besoins des groupes vulnérables ou à risque élevé, y compris les femmes, et d'y répondre (voir aussi Objectif 3);
  - 206 maintenir un cadre autochtone urbain de services et de programmes par l'entremise du réseau de centres d'amitié autochtones pour aider les femmes autochtones à faire face à leurs besoins et à leurs préoccupations au sujet de la violence (voir aussi Objectif 5);
  - 207 étendre la portée de la campagne de messages d'intérêt public de l'Association canadienne des radiodiffuseurs (voir ci-dessous) en collaborant avec ses homologues des provinces et des territoires et des commanditaires du secteur privé pour promouvoir et partager des ressources de formation et de sensibilisation du public (voir aussi Objectif 5).

189 Le gouvernement fédéral a déjà entrepris la réévaluation de ses activités dans le domaine de la violence familiale et de la violence faite aux femmes, dans le contexte de sa stratégie générale de lutte contre la violence dans la société canadienne, afin d'accroître l'efficacité et la coordination et de renforcer son engagement de réduire la violence faite aux femmes.

Appuyer l'intervention communautaire

190 L'intervention communautaire est une stratégie importante pour réduire la violence. Le gouvernement fédéral s'engage à :

■ 191 appuyer les travaux entrepris par des organisations de femmes pour traiter des causes profondes de la violence et élaborer des stratégies qui entraîneront des changements généraux à long terme;

■ 192 mettre en œuvre la stratégie nationale sur la sécurité communautaire et la prévention du crime;

■ 193 aider des organisations de femmes autochtones à créer des ressources communautaires ainsi qu'examiner et instituer des approches globales et appropriées sur le plan culturel de la guérison de leurs collectivités (voir aussi Objectif 3);

■ 194 collaborer avec des organisations ethnoculturelles, de femmes immigrantes, de services aux immigrants et d'autres organisations sans but lucratif pour formuler des propositions de financement afin de contrer la violence faite aux femmes dans la famille;

■ 195 appuyer des travaux qui portent sur la santé mentale des femmes touchées par la violence et les services affectifs ou psychologiques (voir aussi Objectif 3);

■ 196 appuyer les travaux, y compris l'élaboration et la diffusion de renseignements sur des modèles et des lignes directrices, qui portent sur les besoins des femmes victimes de violence qui vivent dans la pauvreté, de celles qui habitent dans des collectivités rurales, septentrionales ou isolées, et des femmes ayant une incapacité qui sont victimes de sévices (voir aussi Objectif 2);

■ 197 exploiter la technologie moderne pour améliorer l'accès aux collectivités autochtones du Nord et alimenter le dialogue sur l'élimination de la violence dans ces collectivités, y compris la violence faite aux femmes dans la famille et dans d'autres sphères de la vie communautaire (voir aussi Objectif 5);

■ 198 intensifier la coordination entre les ministères et organismes fédéraux et d'autres niveaux de compétence et secteurs qui s'intéressent à la violence faite aux femmes et à la sécurité;

## RÉDUIRE LA VIOLENCE FAITE AUX FEMMES ET AUX ENFANTS : INTERVENTIONS

### PRIORITAIRES

- 184 Le gouvernement fédéral traite de la violence faite aux femmes dans le cadre de ses efforts généraux de réduction de la violence dans la société. Il reconnaît qu'il faut s'occuper des causes profondes de la violence. Pour réduire la violence faite aux femmes et aux enfants, il faut se pencher sur les causes économiques, culturelles, sociales, légales, politiques et autres de l'inégalité. Il faut changer les institutions sociales, les attitudes et les pratiques qui perpétuent l'inégalité et renforcent la violence faite aux femmes. Il faut favoriser les relations fondées sur un équilibre équitable de pouvoir et sur le respect mutuel entre les sexes.
- 185 La stratégie du gouvernement fédéral destinée à réduire la violence et à créer au Canada des contextes de vie et des milieux de travail sûrs pour les femmes et les enfants suppose un partenariat entre des ministères et organismes fédéraux ainsi que la collaboration et la coordination avec d'autres niveaux de gouvernement qui s'efforcent de réduire la violence et de fournir des services aux premières lignes.

- 186 Le gouvernement fédéral croit qu'il est possible de réduire la vulnérabilité des femmes à la violence aux mains des hommes par les interventions décrites dans *Le Plan fédéral pour l'égalité entre les sexes* car celui-ci s'étend à des secteurs comme la santé, les structures économiques, la vie culturelle, le milieu de travail, les médias et les affaires publiques (voir Objectifs 2, 3, 5, 6 et 8). Lorsque les femmes jouiront d'une santé physique et mentale solide, et lorsqu'elles seront plus autonomes financièrement, lorsque des institutions comme les médias, les tribunaux et le milieu de travail consentiront à indiquer que la violence n'est pas acceptable, alors on pourra s'attendre que la violence décline.

- 187 Le gouvernement fédéral continuera de consulter ses partenaires des secteurs public et privé et les ONG, et de collaborer avec eux, afin de réduire toutes les formes de violence. La *Trousse communautaire* ainsi que les *Expériences communautaires* sur la violence faite aux femmes sont des exemples de cette collaboration. Il continuera également de consulter des organisations de femmes qui s'occupent activement d'enjeux liés à la violence faite aux femmes. Par exemple :

- 188 en juin 1995, le ministre de la Justice, en collaboration avec la Secrétaire d'État (Situation de la femme) et d'autres ministres, a consulté pour la deuxième fois 67 organisations de femmes de tout le pays afin de discuter des enjeux prioritaires qui ont trait à la violence faite aux femmes au Canada. Au cours de la dernière journée de la consultation avec les ministres et les représentants ministériels, il a été question d'activités que devait entreprendre le gouvernement fédéral. Les interventions recommandées guideront les ministères et les organismes dans la promotion de la sécurité et de l'égalité des Canadiennes et dans l'élaboration de politiques et de programmes pour contre la violence faite aux femmes.

181 Au cours des deux dernières décennies, le gouvernement fédéral, les provinces, les territoires et les administrations municipales ont entrepris des activités détaillées et généralisées de lutte contre la violence en général et contre la violence faite aux femmes en particulier. De concert avec ses partenaires, le gouvernement fédéral s'est engagé à poursuivre ses efforts. En 1993, Statistique Canada a effectué une enquête sur la violence faite aux femmes qui a révélé que 51 p. 100 des femmes du Canada avaient déclaré avoir été victimes de violence aux mains d'un homme, c'est-à-dire d'agressions physiques ou sexuelles considérées comme une infraction aux termes du *Code criminel*.<sup>30</sup> Au Canada, trois femmes sur dix qui sont mariées ou qui l'ont déjà été ont vécu au moins un incident de violence physique ou sexuelle aux mains d'un partenaire conjugal. Selon une enquête sur l'homicide de Statistique Canada, les femmes mariées risquent neuf fois plus d'être tuées par un conjoint que par un étranger.<sup>31</sup> L'omniprésence de la violence se reflète dans les constatations de Statistique Canada qui indiquent que 42 p. 100 des femmes âgées de 15 ans et plus ne se sentent pas en sécurité lorsqu'elles se promènent à pied après la tombée de la nuit dans leur quartier et que 23 p. 100 des femmes ont été victimes de harcèlement sexuel au travail. L'enquête a confirmé la théorie du cycle de la violence puisqu'elle a révélé que les femmes dont le beau-père était violent étaient trois fois plus susceptibles d'être victimes de violence que les femmes dont le beau-père n'était pas violent.<sup>32</sup>

182 La violence faite aux femmes et aux enfants se produit dans un contexte de violence plus généralisée dans la société. En 1993, 10 p. 100 des crimes signalés au Canada étaient des crimes avec violence.<sup>33</sup> Le taux des crimes avec violence signalés a doublé depuis 1978. Vraisemblablement, ces statistiques reflètent à la fois un meilleur système de signalement et une augmentation de l'incidence réelle de la violence, et en particulier de la violence faite aux femmes et aux enfants. Dans des mémoires présentés à des comités parlementaires, des sondages et d'autres médias, il appert que bien des Canadiennes et des Canadiens jugent inacceptable le niveau actuel de violence dans la société. De même, beaucoup de gens trouvent aussi inacceptable la culture de la violence qui est attisée par l'idéalisation de la violence dans les médias.

183 L'envergure et l'étendue de la violence en général, et de la violence faite aux femmes et aux enfants en particulier, soulignent l'importance d'entreprendre des démarches multidisciplinaires à facettes et à strates multiples afin d'endiguer cette violence. Les efforts qui visent à rendre les foyers et les collectivités plus sûrs et à éduquer le public sur les questions liées à la violence faite aux femmes sont intimement liés.

<sup>33</sup> Statistique Canada, *Statistique de la criminalité au Canada*, 1993.

<sup>32</sup> Statistique Canada, «Enquête sur la violence envers les femmes», *op. cit.*, p. 2.

<sup>31</sup> Statistique Canada, «Les homicides entre conjoints», *Juristat*, 14, 8, 1994.

<sup>30</sup> Statistique Canada, «Enquête sur la violence envers les femmes», *Le Quotidien*, p. 2.



## OBJECTIF 4 — RÉDUIRE LA VIOLENCE DANS LA SOCIÉTÉ, ET EN PARTICULIER LA VIOLENCE FAITE AUX FEMMES ET AUX ENFANTS

### INTRODUCTION

- 178 La violence faite aux femmes est ainsi définie dans la *Déclaration des Nations Unies sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes* : « tous actes de violence dirigés contre le sexe féminin, et causant ou pouvant causer aux femmes un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques, y compris la menace de tels actes, la contrainte ou la privation arbitraire de liberté, que ce soit dans la vie publique ou dans la vie privée ». La violence est enracinée dans des inégalités fondées sur le sexe au niveau des attitudes, des structures et des systèmes. La violence faite aux femmes se produit dans de nombreux types de relations sociales et de contextes et n'a pas de frontières raciales, sociales, culturelles, économiques, politiques et religieuses. Les femmes qui sont victimes d'une double discrimination à cause d'une incapacité, de leur âge, de leur identité culturelle, de leur classe et de leur orientation sexuelle vivent aussi une violence plus prononcée.
- 179 La question de la violence faite aux femmes attire beaucoup l'attention autour du monde depuis quelques années. Le Canada est un chef de file en la matière, prenant des initiatives comme celle qui a mené à l'adoption par l'Assemblée générale des Nations Unies en décembre 1993 de la *Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes* et à la nomination en 1994, par la Commission des Nations Unies sur les droits de l'homme, d'un rapporteur spécial sur la violence faite aux femmes. Cette question attire également l'attention au Canada, comme l'ont démontré des rapports parlementaires sur la violence, le Comité canadien sur la violence faite aux femmes ainsi que les activités d'organisations de femmes et d'intervenantes et intervenants de première ligne, de femmes qui ont survécu à la violence et de chercheurs et chercheurs universitaires.
- 180 La situation inquiétante des femmes les rend plus vulnérables à la violence aux mains des hommes. Il est bien établi que les Canadiennes sont plus susceptibles d'être les victimes d'hommes en qui elles ont confiance et qu'elles respectent et aiment.<sup>29</sup> Pour plusieurs d'entre elles, la crainte de la violence limite leurs choix et leur capacité de participer à part entière et en toute liberté aux activités de la société.

- 175 créer des instruments d'enquête afin de suivre et de comparer les enjeux liés à la qualité de vie, à la santé et au bien-être dans les logements sociaux;

- 176 encourager l'innovation dans le logement, ce qui comprend trouver des façons plus efficaces de répondre aux besoins de logement et de services d'appui des personnes âgées et des personnes ayant une incapacité.

## La santé et la sécurité au travail<sup>28</sup>

- 177 Le gouvernement fédéral cherchera à faire progresser les questions de santé et de sécurité au travail, en collaboration avec ses partenaires, en recourant au *Code canadien du travail*, à la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et à d'autres programmes gouvernementaux (voir aussi Objectif 2). La sécurité agricole importe aux agricultrices qui, avec leurs familles, sont à risque. Elle constitue par conséquent un sujet de préoccupation important pour les organisations d'agricultrices du Canada. Le gouvernement lancera donc en 1995 le Programme canadien de sécurité agricole (PCSA) afin d'aider à réduire le nombre de blessures et d'accidents mortels sur la ferme au Canada. Ce programme complet à niveaux multiples aidera notamment des organisations qui ont une vision commune comme la Coalition nationale pour des services de garde de leur famille, mais il aura une incidence toute particulière sur les femmes qui, en 1991, représentaient plus de 26 p. 100 des exploitants agricoles au Canada.

<sup>28</sup> Les interventions fédérales sur la sécurité personnelle des femmes au travail sont présentées à l'Objectif 4 — «Réduire la violence dans la société, et en particulier la violence faite aux femmes et aux enfants».

traditionnelle et non un principe religieux. On est en train de créer des documents à cet effet en consultation avec les collectivités ethnoculturelles concernées (voir aussi l'objectif 4).

### Le rôle des femmes dans l'environnement et le développement durable

169 Le développement durable est fondé sur la notion que la satisfaction des besoins de l'être humain et l'amélioration de la qualité de la vie humaine dépend de l'utilisation efficace et écologique de toutes les ressources de la société — naturelles, humaines et économiques. Il vise la satisfaction des besoins d'aujourd'hui sans compromettre la capacité des générations à venir de satisfaire leurs besoins. Les femmes ont un point de vue unique et vital au sujet des stratégies de développement durable.

170 Or, elles ne participent toujours pas entièrement et également au processus décisionnel (voir l'objectif 6). Le gouvernement fédéral s'engage à tenir compte de la différence entre les sexes, notamment dans l'élaboration de ses lois et politiques, y compris celles qui ont trait à l'environnement et au développement durable.

### Les aspects du logement des femmes liés à la santé

171 Le gouvernement fédéral s'engage aussi à promouvoir la sensibilisation aux liens importants entre le logement, l'état de santé personnel et l'environnement, et à préconiser des milieux de vie sécuritaires, sains et durables pour toute la population. Les femmes et les enfants passent en moyenne plus de temps à la maison que les hommes. Cet engagement du gouvernement a donc beaucoup d'importance pour la santé et le mieux-être des femmes (voir aussi l'objectif 2).

172 Le gouvernement fédéral continuera d'appuyer les initiatives qui visent l'assainissement des logements, c'est-à-dire :

■ 173 promouvoir les cinq principes suivants : santé des occupants, efficacité énergétique, efficacité des ressources, responsabilité environnementale et accessibilité économique, afin d'aider les occupants des logements sociaux (dont la majorité sont des femmes) à faire des choix éclairés au sujet de leur santé et de leur milieu de vie;

■ 174 effectuer des recherches et mettre en œuvre des projets de démonstration, appuyer la formation d'experts en logement sur la façon de loger des personnes allergiques à l'environnement et étudier les problèmes des contaminants dans les logements;

- 161 Le gouvernement fédéral s'est engagé à utiliser la section sur la santé de la *Plate-forme d'action* devant être adoptée à la quatrième Conférence mondiale des Nations Unies sur les femmes (Beijing, septembre 1995) et les mécanismes de préparation et de suivi de Beijing pour promouvoir la sensibilisation à la santé des femmes au Canada.
- 162 Le gouvernement fédéral est en train d'établir les éléments d'un régime de gestion provisoire et à long terme des nouvelles techniques de reproduction. Afin de relever le défi qui consiste à faire face aux nouvelles techniques de reproduction dans un contexte plus général, on est en train d'élaborer un cadre détaillé sur la santé génésique et la santé sexuelle.

## La santé de groupes de femmes désignées

- 163 La santé de certaines sous-populations — et en particulier des femmes autochtones, des femmes membres de minorités ethnoculturelles, des femmes à faible revenu, des femmes âgées, des réfugiées et des femmes qui vivent dans des collectivités rurales et isolées — est plus à risque que celle d'autres sous-populations. Dans certains cas, les menaces pour la santé sont liées à des conditions de vie défavorables. Dans d'autres, l'état de santé médiocre est attribuable au manque d'accès aux services de santé nécessaires. Le gouvernement fédéral s'engage à :
- 164 collaborer avec des organisations de santé des Autochtones pour définir et comprendre les besoins de santé des femmes autochtones et les façons d'y répondre (voir aussi l'objectif 6);
- 165 lancer un programme d'aide préscolaire aux Autochtones à l'intention des jeunes enfants autochtones et de leurs familles qui vivent dans les centres urbains et les collectivités du Nord. Un tel programme vise à susciter chez les enfants une image de soi positive, à stimuler leur désir d'apprendre et à leur permettre d'acquiescer des compétences sociales, affectives et physiques vitales. Les services offerts peuvent aussi comprendre des conseils en santé et en nutrition à l'intention des parents;

- 166 répondre aux besoins de santé des femmes âgées qui sont particulièrement vulnérables à des périodes relativement prolongées de maladie chronique ou d'incapacité et qui ne disposent pas de services de santé et d'appui social suffisants ou adéquats;
- 167 définir les besoins de santé de minorités culturelles (y compris de femmes à faible revenu) et vérifier si le système de santé actuel y répond;

- 168 continuer de lutter contre le problème de la mutilation des organes génitaux de la femme (MGF) par l'entremise du Groupe de travail interministériel sur la mutilation des organes génitaux de la femme. Ce groupe collabore avec des collectivités et des intervenants intéressés pour informer et éduquer au sujet des risques pour la santé et des sanctions que prévoit la loi tout en reconnaissant que la mutilation est une pratique



■ 153 faire le nécessaire pour élaborer un programme national de recherche dont les priorités seront la recherche relative aux politiques pour mieux comprendre les facteurs déterminants de la santé qui sont spécifiques aux sexes, les résultats sur la santé et les meilleures pratiques (voir aussi Objectif 1);

■ 154 continuer d'appuyer les projets et les activités qui visent à clarifier le lien entre la situation socioéconomique et l'état de santé et découvrir d'autres facteurs qui agissent sur la santé et le mieux-être des femmes (voir aussi Objectif 2);

■ 155 produire un rapport d'étape sur l'état de santé des femmes du Canada dans le contexte d'un bulletin fédéral-provincial-territorial sur l'état de santé de la population qui paraîtra en 1996;

■ 156 prendre des mesures afin de veiller à ce que les principales sources d'information sur la santé, bases de données et enquêtes (p. ex. enquête biennale sur la santé de la population, réseau de renseignements sur la santé de la population, etc.) produisent des analyses utiles sur les enjeux de la santé des femmes. Cela comprend la compilation de données qui reflètent les différences entre les sexes et la création de méthodologies de collecte d'information sur la santé ainsi qu'une interprétation améliorée des données recueillies et de leur importance au niveau de l'élaboration des politiques, la planification des programmes et la prestation des services;

■ 157 examiner les questions liées à la recherche sur la santé des femmes et à la participation des femmes comme sujets d'études cliniques et instituer des nouvelles lignes directrices pour les programmes de recherche financés par le gouvernement fédéral;

■ 158 enrichir les connaissances et encourager l'utilisation de ces connaissances dans la prévention des maladies et dans des mesures de promotion de la santé et interventions, y compris des tests de dépistage de maladies chroniques, l'activité physique et la nutrition;

■ 159 intensifier et suivre les recherches sur les athlètes féminines comme chefs de file et comme participantes.

## Une stratégie sur la santé des femmes

160 La plupart des programmes fédéraux de santé touchent les femmes directement ou indirectement. Le gouvernement fédéral s'engage donc à élaborer une stratégie complète et intégrée sur la santé des femmes afin de guider les travaux qui se feront à ce sujet, de définir les priorités et les critères d'évaluation périodique et de modification des priorités et de veiller à ce que l'analyse des incidences sur les sexes fasse partie intégrante des programmes, des politiques et des activités réglementaires dans le domaine de la santé.

prévention des maladies et la promotion de la santé; (3) alléger les pressions financières imposées aux secteurs public et privé. Le gouvernement fédéral s'engage à :

- 147 entreprendre des recherches afin d'évaluer l'incidence que la réforme et le renouvellement du secteur de la santé aura sur les femmes et sur leur état de santé, y compris sur les services de santé pour les femmes, le rôle des femmes dans des structures régionalisées et décentralisées de régie et l'effet de la désinstitutionnalisation sur les femmes prestataires de soins (voir aussi Objectif 2);

- 148 suivre, en collaboration avec des partenaires provinciaux et des centres d'excellence pour la santé des femmes, l'évolution des tendances de la pratique à la suite des réformes de la santé et de nouveaux modes de prestation des soins de santé (y compris la création de nouveaux types de fournisseurs, les services communautaires, l'intégration des services de santé et des services sociaux et d'autres modes de rémunération des médecins);

- 149 appuyer une réorientation du système de santé en vue de mieux équilibrer les soins de santé et les mesures de prévention de la maladie et de promotion de la santé afin d'améliorer l'état de santé, particulièrement chez les groupes à risque où les femmes sont généralement surreprésentées.

## L'information et la recherche

- 150 Pour répondre comme il se doit aux besoins des femmes sur le plan de la santé, il faut disposer d'une base d'information et d'une capacité de recherche sur la santé des femmes plus solides que celles qui existent actuellement. Le gouvernement fédéral s'engage à :
  - 151 poursuivre ses efforts en vue de la mise en œuvre d'un programme de centres d'excellence pour la santé des femmes. D'ici à la fin de 1995, on choisira de trois à cinq centres qui seront chargés d'effectuer des recherches stratégiques sur la santé des femmes. Un réseau regroupant des chercheurs, des universitaires, des décideurs, des fournisseurs de soins de santé, des organismes de santé communautaire et des groupes de femmes bénéficiera d'un appui dans le contexte du programme des centres d'excellence;
- 152 mettre sur pied un groupe consultatif national dans le cadre du programme des centres d'excellence pour suivre l'évolution de la recherche sur la santé des femmes et inciter les chercheuses et chercheurs ainsi que les organismes qui subventionnent la recherche sur la santé à privilégier davantage la recherche relative à la santé des femmes;

## LES INTERVENTIONS PRIORITAIRES

142 Le gouvernement fédéral s'engage à veiller à ce que les sexes deviennent une variable fondamentale et une priorité clé dans les activités d'élaboration, de recherche et d'évaluation qui ont trait aux politiques de la santé. Il accordera la priorité à une analyse de l'incidence des facteurs sociaux et économiques sur la santé des femmes (voir aussi Objectif 2).

143 Le gouvernement fédéral a démontré l'importance qu'il attache à la santé des femmes lorsqu'il a créé le Bureau pour la santé des femmes, au sein de Santé Canada, en 1993. Les activités du Bureau ont pour but d'améliorer la capacité du système de santé canadien à réagir aux besoins et aux préoccupations liés à la santé des femmes. Ces activités sont orientées à l'interne — c'est-à-dire qu'elles touchent les politiques, les programmes et les pratiques du système de santé qui se rapportent aux femmes et à la santé des femmes.

144 Plusieurs programmes de santé du gouvernement fédéral sont axés sur des questions de santé qui importent particulièrement aux femmes, comme l'initiative de recherche sur le cancer du sein lancée en 1992, en vertu de laquelle il s'est engagé à appuyer la recherche, à mettre sur pied des programmes de dépistage, à élaborer des directives en matière de soins et de traitement et à organiser des programmes d'enseignement supérieur professionnel et des échanges d'information.

145 D'autres programmes de santé du gouvernement fédéral comportent des volets spécifiques aux sexes qui abordent donc les questions de santé en ce qu'elles touchent les femmes. Les programmes de Santé Canada sur le VIH et le SIDA, la réduction de la demande de tabac, l'alcoolisme et la toxicomanie prennent en considération les circonstances et les besoins particuliers des femmes et continueront de le faire. Les besoins des femmes âgées sont une considération clé au niveau des programmes de santé destinés aux personnes âgées. Santé Canada continue d'essayer de parer au manque de connaissances sur l'ostéoporose qui constitue un problème grave pour pratiquement le quart des femmes âgées. Les adolescentes et les jeunes femmes qui souffrent les conséquences d'avoir été victimes de MGF posent des problèmes de santé nouveaux et particuliers aux prestataires de soins de santé. Le gouvernement fédéral réagit à ces difficultés en préparant à l'intention des spécialistes des documents d'information sur les aspects santé, sensibilisation et légalité de la MGF.

## La réforme et le renouvellement du système de santé et la santé des femmes

146 Le gouvernement fédéral vise trois grands objectifs par son intervention dans le renouvellement du système de santé : (1) maintenir l'accès universel aux soins de santé nécessaires; (2) améliorer l'état de santé des Canadiennes et des Canadiens et réduire les inégalités au niveau de la santé en adoptant une stratégie fondée sur les facteurs déterminants de la santé et en établissant un meilleur équilibre entre les soins et la protection de la santé, la

## Mieux comprendre les problèmes de santé des femmes

- 139 Le Canada n'a pas de source complète de données et d'analyse sur la santé des femmes. Le Conseil de recherches médicales estime qu'on ne consacre suffisamment aux problèmes de santé des femmes que 5 p. 100 environ des fonds affectés à la recherche sur la santé au Canada.<sup>26</sup> L'état de santé des femmes pourrait donc s'en trouver compromis.

## Comprendre la réforme et le renouvellement du système de santé en fonction de la santé des femmes

- 140 Presque tous les systèmes de santé du Canada font l'objet d'une restructuration profonde et d'un changement de cap. Les modifications de la prestation des soins de santé ont un impact important sur les Canadiennes et les Canadiens. Il est possible de réformer et de renouveler le système de santé afin qu'il ait des répercussions favorables sur les femmes en accordant plus d'importance aux besoins des patients, à l'avènement de nouvelles pratiques telles les sages-femmes et les aides-infirmières, au retour dans la collectivité des personnes vivant en institution, à l'utilisation des résultats factuels, aux moyens de donner aux citoyens une plus grande responsabilité face à leur santé personnelle et aussi au processus décisionnel en matière de soins de santé, pour établir un meilleur équilibre entre les soins de santé, la promotion de la santé et la prévention des maladies, ce qui comprend les activités physiques.
- 141 À cause des compressions imposées au système de santé, on craint la réduction de services cruciaux pour les femmes, crainte qui s'est d'ailleurs déjà concrétisée dans certains cas. Le congé rapide des patientes et l'avènement des soins à domicile signifient que les femmes assument souvent, à l'égard des soins, des responsabilités excessives qu'elles n'ont pas les moyens d'assumer, pour lesquelles elles peuvent être mal préparées et qui les placent devant l'éventualité que l'appui qu'elles donnent aujourd'hui leur échappera durant leurs dernières années. Les responsabilités accrues au niveau des soins peuvent limiter ou gruger la capacité des femmes d'être actives sur le marché du travail rémunéré et d'y avancer, ce qui a des répercussions, en bout de ligne, sur leur état de santé personnel, car elles deviennent stressées à l'extrême et surchargées (voir aussi Objectif 2).<sup>27</sup>

<sup>26</sup> Conseil de recherches médicales du Canada, *Rapport du Comité consultatif sur les questions des femmes dans le domaine de la recherche en santé*, mars 1994, p. 8-9.

<sup>27</sup> May Cohen, «Impact of Poverty on Women's Health», *Médecin de famille canadien*, 30, 1994, p. 951.



- 134 Dans la plupart des pays industrialisés comme le Canada, la santé des femmes et les phénomènes normaux de la vie (reproduction, accouchement, ménopause) sont surmédicalisés et les femmes sont souvent l'objet d'interventions médicales inutiles telles que des hystérectomies et des accouchements par césarienne. La prescription excessive de médicaments aux femmes, et particulièrement l'abus de médicaments psychotropes, sont fréquents et reflètent un diagnostic de santé mentale influencé par l'appartenance à un sexe ou l'autre.
- 135 Les nouvelles techniques de reproduction soulèvent des questions d'intérêt pour toute la société, qui ont trait à l'éthique, à la santé, à la recherche, à la loi et à l'économie et sur lesquelles le gouvernement doit se pencher. Les femmes sont particulièrement vulnérables aux traitements en matière d'infertilité encore au stade expérimental, voire même dangereux. Le gouvernement fédéral étudie actuellement les recommandations que la Commission royale sur les nouvelles techniques de reproduction a présentées dans son rapport final, *Un virage à prendre en douceur*, publié en 1993. La Commission a notamment recommandé l'adoption d'une mesure législative pour mettre fin aux pratiques douteuses sur le plan éthique ou pour les assujettir à des conditions rigoureuses.

- 136 La mutilation des organes génitaux de la femme (MGF) est toujours pratiquée dans certains pays et cause aux jeunes filles et aux femmes de graves problèmes de santé qui peuvent parfois entraîner la mort. On a commencé à se préoccuper de l'existence de cette pratique au Canada à la suite de l'arrivée de réfugiées et d'immigrantes venues de pays où elle est courante. La mutilation des organes génitaux de la femme est interdite au Canada en vertu de diverses dispositions du *Code criminel*, qui interdit aussi d'emmener une enfant à l'étranger pour la soumettre à cette pratique. Il s'agit là d'une question complexe et très délicate qu'il faut aborder par une démarche globale (voir aussi Objectif 4).

- 137 On n'a pas toujours évalué comme il se doit les répercussions des médicaments, des appareils médicaux, des traitements et des interventions cliniques dont font l'objet les femmes. La difficulté d'accéder à des services de santé de la sexualité et de la reproduction renforce chez les femmes la perception que le système de santé n'a ni protégé, ni amélioré leur état de santé.
- 138 Les améliorations de l'état de santé et du bien-être des femmes et la réussite des traitements dépendent d'une analyse suffisante et complète des facteurs sociaux, culturels, médicaux et économiques qui peuvent jouer sur l'état de santé des femmes. Par exemple, un pourcentage élevé de femmes qui consomment abusivement de l'alcool et des drogues ont été victimes d'agressions sexuelles et physiques, facteur qui est pourtant pris en compte dans la recherche classique d'information sur l'alcoolisme et la toxicomanie.<sup>25</sup>

<sup>25</sup> May Cohen, «Reports», *op. cit.*, p. 3.

## L'effet sur la santé des femmes des écarts entre les sexes au niveau des politiques de santé et de la pratique

130 Au Canada et dans le monde entier, on relève au niveau de l'analyse des politiques de santé et de la pratique d'importants écarts entre les sexes qui causent souvent des erreurs de diagnostic et de traitement des problèmes de santé des femmes. Par exemple, les problèmes de santé des femmes comme les affections cardiovasculaires n'ont pas reçu suffisamment d'attention, malgré la hausse de l'incidence des maladies cardiovasculaires au Canada. De 1981 à 1991, l'incidence de ces maladies a grimpé de 5 p. 100 chez les femmes et diminué de 11 p. 100 chez les hommes.<sup>21</sup>

131 La recherche sur les aspects spécifiques aux sexes de maladies comme le SIDA a été insuffisante, malgré l'ampleur de l'évidence anecdotique indiquant qu'il existe des différences spécifiques aux sexes sur les plans des premiers signes, de l'évolution, des facteurs de risque et de l'efficacité du traitement.

132 Le tabagisme est la principale cause de décès attribuable au cancer du poumon chez les femmes; on estime qu'il causera la mort de 5 800 femmes en 1995. L'incidence du cancer du poumon chez les femmes reste à la hausse<sup>22</sup> et un plus grand nombre d'adolescentes que d'adolescents commencent à fumer. Depuis le milieu des années 1980, l'incidence et les taux de mortalité liés au cancer du poumon chez les hommes ont plafonné tandis que les taux ont continué de grimper chez les femmes, même s'ils demeurent encore inférieurs à ceux qu'on enregistre chez les hommes.<sup>23</sup> Les incitations à fumer, les tendances de l'accoutumance et les répercussions du tabagisme sur la santé sont spécifiques aux sexes. Les programmes et mesures de promotion de la santé visant à lutter contre le tabagisme doivent tenir compte des différences entre les sexes.

133 Le cancer du sein est le cancer diagnostiqué le plus souvent chez les femmes : il frappe une Canadienne sur neuf pendant sa vie et on prévoit qu'il tuera 5 400 femmes en 1995.<sup>24</sup> Pourtant, les recherches sont insuffisamment financées. On ne répond pas entièrement aux besoins des femmes atteintes d'un cancer du sein.

<sup>21</sup> May Cohen, «Reports», *Women's Health Office Newsletter*, octobre 1993, p. 3.

<sup>22</sup> Institut national du cancer du Canada, *Statistiques canadiennes sur le cancer en 1995*, Toronto, 1995, p. 12.

<sup>23</sup> *Ibid.*, p. 9.

<sup>24</sup> *Ibid.*, p. 13 et 42.

## OBJECTIF 3 — AMÉLIORER LE BIEN-ÊTRE PHYSIQUE ET PSYCHOLOGIQUE DES FEMMES

127 Depuis la parution du rapport Lalonde<sup>19</sup> en 1974, les décideurs reconnaissent de plus en plus que la santé est bien plus que l'absence de maladie ou d'infirmité et qu'elle n'est pas déterminée seulement par l'accès aux soins médicaux. Malgré cela, il arrive encore souvent que le système de santé ne réussisse pas à reconnaître et à comprendre comment les circonstances sociales, culturelles et politiques influencent la vie des femmes et leur état de santé. Ainsi, de fausses hypothèses persistent selon lesquelles l'état de santé au cours de la vie suit la même progression pour les deux sexes, la nature des maladies ordinaires est la même pour les deux sexes et les femmes et les hommes ont les mêmes besoins de traitement. Cette incompréhension se reflète aussi dans l'attention insuffisante qu'on accorde aux affections et aux maladies qui atteignent exclusivement ou surtout les femmes.

128 Les soins de santé ont augmenté l'espérance de vie des hommes et des femmes, mais ils n'ont pas pour autant assuré aux femmes plus d'années en bonne santé, ni une qualité de vie améliorée. En 1991, l'espérance de vie moyenne des femmes était de 81 ans et celle des hommes, de 75 ans. S'il est exact que les femmes vivent plus longtemps que les hommes, c'est en revanche au prix de problèmes de santé qui accompagnent le vieillissement et qui les contraignent à avoir recours plus souvent au système de santé.<sup>20</sup>

129 L'hérédité génétique individuelle et certains facteurs dans l'environnement physique et social, de même que le comportement individuel, sont tous des déterminants importants de la santé. Toutefois, la morbidité affecte différemment les individus selon la classe socioéconomique dont ils font partie. Un revenu ou un statut social inférieur, ou les deux, sont associés à une moins bonne santé. Parce que le taux de pauvreté est plus élevé chez les femmes et que leur statut social est en général inférieur à celui des hommes, la santé de toutes les femmes est moins bonne, et particulièrement celle des femmes pauvres. Les femmes risquent davantage que les hommes de vivre dans la pauvreté et les caractéristiques saillantes de la pauvreté — alimentation insuffisante, conditions de vie médiocres, niveaux élevés de stress, faible estime de soi et négligence des bonnes pratiques de santé — ont des répercussions sur leur état de santé.

<sup>19</sup> *Une nouvelle perspective de la santé des Canadiens.*

<sup>20</sup> Roger Roberge, Jean-Marie Berthelot et Michael Wolfson, « Inégalités dans les domaines socioéconomiques et de la santé », 15-19, *Tendances sociales canadiennes*, été 1995.

- 125** L'Initiative nationale de démonstration de responsabilisation d'une durée de deux ans vise avant tout à aider les Canadiennes et les Canadiens à faible revenu à devenir autosuffisants. L'initiative donne aux gens les moyens de découvrir leur propre potentiel en établissant des priorités et en mettant en œuvre des solutions tout en réduisant leur dépendance de l'aide publique. Parmi les propositions admissibles à des subventions, on retrouve les options relatives au logement public ou à la possession de propriété bénéficiaire, les régimes de financement alternatifs comme les prêts hypothécaires inversés ou le financement communautaire, les solutions en matière de gestion comme la gestion par les locataires ou la cogestion et les activités de développement économique ou social dans les collectivités aidées. Cette initiative intéresse particulièrement les organisations de femmes à faible revenu et de mères seules qui cherchent des façons novatrices de travailler ensemble pour régler les problèmes de logement et autres problèmes connexes (voir aussi Objectif 3).

- 126** Le gouvernement fédéral continuera de maintenir les logements sociaux existants pour les Canadiennes et les Canadiens dans le besoin. Il continuera également d'étudier d'autres moyens de permettre aux Canadiennes et Canadiens à faible revenu d'obtenir un logement adéquat, d'accroître le choix de logements disponibles pour une population vieillissante en expansion et diverse et de faciliter l'achat d'une maison pour un plus grand nombre, grâce à des mesures comme l'élaboration de nouveaux programmes et la mise à jour des politiques en vigueur. Ces mesures pourraient être d'ordre financier, comme le prêt hypothécaire inversé, qui pourrait être d'un intérêt particulier pour les femmes âgées, car il permet de transformer l'avoir propre foncier en liquidités tout en maintenant le droit de propriété de résider de plein droit dans la maison; il permet donc aux femmes âgées de jouir de leur retraite dans leur propre maison. Le Programme d'assurance-prêts pour accédants à la propriété, auquel participent également les hommes et les femmes, a été prolongé jusqu'en 1999.



## Les femmes et le revenu de retraite

- 122 Même si les femmes sont plus nombreuses que jamais sur le marché du travail rémunéré, elles font toujours face à de nombreux désavantages financiers au moment de la retraite parce que leur salaire moyen et leurs gains totaux sont inférieurs à ceux des hommes et parce que leur revenu doit subvenir plus longtemps à leurs besoins, vu que leur espérance de vie est plus longue que celle des hommes. Le désavantage que les femmes vivent au cours de la retraite découle souvent du fait qu'elles sont entrées tard sur le marché du travail rémunéré et qu'elles s'en sont absentes périodiquement pour s'occuper de leur famille. Les femmes sont aussi plus susceptibles d'occuper les emplois qui n'ouvrent pas droit à des régimes de pension agréés : c'est le cas du travail à temps partiel et non standard et des emplois dans les secteurs du commerce et des services. Le gouvernement fédéral étudie les répercussions qu'une société vieillissante aura sur les gouvernements, les employeurs, les employés et les familles.

- 123 Plus de la moitié des femmes vivant seules (56 p. 100 en 1993) âgées de 65 ans et plus ont un revenu inférieur au seuil de faible revenu de Statistique Canada, comparativement à 38 p. 100 des hommes qui sont dans les mêmes circonstances.<sup>17</sup> Ce phénomène s'explique en partie par le fait que les femmes ont tendance à consacrer un pourcentage plus élevé de leur revenu aux enfants et aux besoins immédiats du ménage au lieu d'investir dans des immobilisations, des obligations, des titres, etc., comme les hommes sont portés à le faire. À peine 21 p. 100 des déclarantes à l'impôt en 1992 ont cotisé à un régime enregistré d'épargne-retraite (REER) comparé à 28 p. 100 des déclarants. En 1993, seulement 44 p. 100 des travailleuses rémunérées adhéraient à un régime de pension d'employeur, par rapport à 51 p. 100 des travailleurs. Les femmes sont plus susceptibles que les hommes de retirer leur REER avant de prendre leur retraite.<sup>18</sup>

## Les femmes et le logement

- 124 La majorité des ménages qui ont besoin d'aide au logement au Canada sont dirigés par une femme, phénomène qui reflète les caractéristiques des faibles revenus, le nombre croissant de familles dirigées par une femme, le nombre croissant de femmes âgées de plus de 55 ans qui ne sont plus admissibles à l'aide sociale comme mères seules, mais qui ne sont pas encore assez âgées pour bénéficier d'une aide comme personnes âgées, et le nombre croissant de femmes âgées. Le gouvernement fédéral étudiera ce qui distinguera la demande actuelle de logement chez les hommes et les femmes.

<sup>17</sup> Statistique Canada, *Les femmes au Canada*, n° 89-503 au catalogue, 1993.

<sup>18</sup> Statistique Canada, n° 13-207 au catalogue, 1993.

## Mieux comprendre le lien entre les femmes canadiennes et l'économie

115 En consultant des organisations de femmes quand il y a lieu, le gouvernement fédéral continuera d'améliorer ses méthodes de création, de collecte et d'analyse de données (y compris de données ventilées selon le sexe) afin que les grandes questions qui préoccupent les femmes soient mieux comprises et aussi pour éclairer l'élaboration de mesures législatives, de politiques et de programmes socioéconomiques, ainsi que l'innovation. Le gouvernement fédéral s'engage à :

■ 116 rehausser la production du compendium statistique, *Les femmes au Canada*, afin de fournir un large éventail de données sur des indicateurs démographiques et socioéconomiques;

■ 117 appuyer et entreprendre la collecte, l'analyse et la publication de données sur les contributions rémunérées et non rémunérées des femmes à la société et à l'économie nationale et sur des tendances plus générales de l'activité, y compris les activités récréatives, familiales et communautaires;

■ 118 entreprendre une nouvelle enquête longitudinale sur la dynamique du travail et du revenu afin de suivre de près l'expérience et le progrès des femmes au niveau de l'emploi ainsi que les répercussions qu'auront sur les enfants, sur d'autres membres de la famille et sur le mieux-être financier à long terme des femmes les changements survenus avec le temps au niveau de la composition de la famille, des arrangements de travail et des écarts salariaux;

■ 119 créer un fichier de données administratives longitudinales (BDAL) relié à la base de données de la Société canadienne d'hypothèques et de logement afin que soit mieux comprise l'incidence qu'ont les programmes de logement et la dynamique des faibles revenus sur les personnes qui habitent dans des logements sociaux en général et plus particulièrement sur les familles monoparentales dirigées par une femme et sur les femmes célibataires âgées;

■ 120 prendre un rôle de premier plan quant au Projet Metropolis, initiative internationale qui s'étale sur plusieurs années et qui vise à produire un programme complet de recherches sur l'immigration, dans le cadre du processus d'élaboration des politiques (les recherches portent sur des domaines comme l'économie, l'éducation et la culture et incluent une analyse des questions pertinentes aux sexes. Le projet est multidisciplinaire et fait des comparaisons entre certaines des plus grandes villes du monde);

■ 121 créer, conjointement avec le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada, trois centres d'excellence pour la recherche sur l'immigration et l'intégration. La recherche portera, le cas échéant, sur l'analyse de questions pertinentes aux sexes et sur d'autres questions comme les origines ethnoculturelles.

## Créer les conditions nécessaires pour aider les entrepreneures à lancer des entreprises et à leur donner de l'expansion

111 Les femmes possèdent environ le tiers des petites et moyennes entreprises et comptent de plus en plus parmi les entrepreneurs du Canada. Le gouvernement accorde une grande priorité à la création d'un environnement dans lequel un secteur solide et en pleine expansion des petites et moyennes entreprises peut s'épanouir. Des services de conseil, de formation, de mentorat et de planification sont offerts aux entrepreneures qui œuvrent dans des petites et moyennes entreprises du Canada en vertu des programmes « Femmes vers l'entrepreneuriat » et « Femmes vers le sommet » de la Banque fédérale de développement. Dans le cadre de ces deux programmes, les femmes d'affaires qui ont réussi agissent comme mentors pour des entrepreneures moins expérimentées. L'établissement de réseaux est un élément important des deux programmes.

112 Le Programme fédéral d'aide à l'emploi autonome fournit un revenu d'appoint (y compris une subvention pour services de garde), de la formation et des conseils soutenus d'experts aux personnes qui lancent une entreprise. Les femmes représentent 35 p. 100 des participants du programme.

113 L'Initiative Développement économique pour les femmes autochtones canadiennes fournit aux femmes autochtones de l'aide au développement économique et commercial. L'initiative comporte des activités comme l'établissement de réseaux, la formation, la défense des intérêts et le lancement de produits pilotes afin d'améliorer l'accès aux capitaux et aux ressources commerciales.

114 Les femmes qui œuvrent dans des petites et moyennes entreprises ont besoin de capital de risque, de prêts à terme pour acheter du matériel et d'une gamme complète de services bancaires. Les grandes banques canadiennes ont récemment adopté un code de conduite qui les oblige à communiquer aux requérants à qui elles refusent du crédit les principales raisons du refus et à leur fournir des renseignements sur d'autres sources de financement.<sup>16</sup> Les clients pourront être régis de façon satisfaisante par le processus interne des banques. Le gouvernement fédéral contrôlera l'efficacité de ces mesures. La Commission canadienne des droits de la personne peut enquêter plus à fond et intervenir à l'égard de toute plainte de discrimination déposée par une femme contre une institution financière.

<sup>16</sup> Ministres de l'Industrie et des Finances, *La petite et moyenne entreprise — Rapport d'étape*, printemps 1995.

## **Favoriser les changements au travail afin de promouvoir le partage équitable des responsabilités professionnelles et familiales**

103 Le gouvernement fédéral continuera à œuvrer pour que changent les attitudes, les pratiques et les structures en ce qui a trait aux responsabilités professionnelles et familiales afin de permettre aux hommes et aux femmes de mieux équilibrer ces responsabilités. Le gouvernement fédéral continuera de préconiser des mesures destinées à aider les travailleurs des deux sexes à faire la part entre leurs impératifs professionnels, familiaux et communautaires et de chercher à voir comment améliorer la productivité en accordant souplesse et appui aux familles (voir aussi Objectif 8).

104 Un groupe consultatif composé de représentants des milieux d'affaires, des syndicats, du monde universitaire et de celui de l'intervention sociale s'est penché récemment sur la durée et la répartition du travail (y compris l'équilibre entre les impératifs professionnels et familiaux). Des recommandations consensuelles ont été soumises dans un rapport présenté au ministre du Développement des ressources humaines en décembre 1994. Un groupe de travail de Développement des ressources humaines Canada étudie actuellement les questions liées à la durée et à la répartition du travail.

105 Le gouvernement fédéral s'engage à:

■ 106 mettre au point des options afin d'assouplir la durée du travail, de conjuguer le travail rémunéré et le cheminement de carrière à d'autres responsabilités familiales et communautaires comme la garde des enfants, le soin de personnes âgées et le soin de membres de la famille qui ont une incapacité;

■ 107 envisager, en partenariat avec les milieux d'affaires et les syndicats, des options visant la répartition plus équitable du coût du soin des enfants et l'indemnisation des travailleurs de la perte de revenu occasionnée lorsqu'ils s'absentent du marché du travail rémunéré afin de s'occuper d'enfants ou d'autres personnes à charge;

■ 108 envisager des façons d'améliorer la capacité des femmes et des hommes de conjuguer le travail rémunéré et le cheminement de carrière aux responsabilités familiales et communautaires;

■ 109 déterminer dans quelle mesure le travail non rémunéré des femmes, et en particulier la direction du foyer, le soin des membres de la famille et les activités communautaires bénévoles, les empêche d'occuper un travail rémunéré et d'entreprendre un cheminement de carrière;

■ 110 analyser le lien entre l'invisibilité économique du travail non rémunéré et la sous-évaluation des emplois dominés par les femmes sur le marché du travail.



- 93 encourager et appuyer les programmes de mentorat pour les femmes sur le marché du travail rémunéré (voir aussi Objectifs 6 et 8);
- 94 évaluer et surveiller la vulnérabilité financière et sociale des travailleurs qui occupent un emploi non standard, et en particulier des femmes qui occupent un emploi à domicile, font de l'assemblage rémunéré à la pièce, du travail de bureau, œuvrent dans le textile ou occupent un autre emploi mal rémunéré;
- 95 accroître la mobilité horizontale entre les postes traditionnellement occupés par des femmes et d'autres emplois;
- 96 appuyer les activités des conseils sectoriels, des syndicats, du patronat et des organisations de femmes afin d'aider davantage les femmes à trouver et à garder des emplois dans des secteurs actuellement dominés par les hommes (voir aussi Objectif 5);
- 97 promouvoir des arrangements souples de soutien du revenu et de garde-rie pour les femmes qui participent aux programmes d'emploi, ainsi que des services d'aide à la transition et d'hébergement pour les personnes qui ont une incapacité;
- 98 appuyer des projets novateurs qui visent à améliorer les possibilités d'emploi des femmes en établissant des partenariats avec les syndicats, l'industrie, les milieux d'affaires et le secteur de la recherche et du développement et en créant et diffusant des documents de sensibilisation aux différences entre les sexes pour promouvoir les femmes dans le marché du travail;
- 99 tenir compte des besoins des femmes chefs de famille monoparentale qui doivent établir un équilibre entre leurs activités sur le marché du travail, la direction du foyer, l'éducation des enfants et le soin de personnes âgées (voir aussi Objectif 3);
- 100 continuer de financer des mesures concernant l'adaptation au marché du travail qui touchent les femmes autochtones en fournissant des possibilités d'emploi et de formation qui peuvent aussi inclure des mesures relatives aux services de garde-rie pour les Autochtones;
- 101 examiner, en consultant les agricultrices, l'appui économique que le gouvernement leur accorde et définir des façons d'améliorer leur représentation aux niveaux de l'analyse des politiques et de la prise de décisions dans le secteur agro-alimentaire;
- 102 étudier les répercussions spécifiques aux sexes des pratiques d'innovation au travail attribuables à l'évolution de la technologie et à la réorganisation des procédés de production et faire des recherches sur les modes de rémunération.

travaillent à temps partiel parce qu'elles ne peuvent trouver du travail à plein temps. En 1993, 34 p. 100 des travailleuses à temps partiel auraient préféré un emploi à plein temps, mais n'ont pu en trouver un. Les femmes doivent aussi s'absenter du marché du travail rémunéré plus souvent que les hommes pour des raisons familiales.

86 Le gouvernement fédéral cherchera à améliorer l'accès des femmes au marché du travail rémunéré et les progrès qu'elles y font en instaurant des mesures intégrées et ciblées. Les mesures d'amélioration de l'employabilité que prend le gouvernement fédéral ainsi que les moyens prévus pour l'appuyer comprendront des programmes et des services comme le counseling d'emploi et l'évaluation, l'information sur le marché du travail, l'aide à l'obtention d'un emploi, la formation, l'expérience pratique, le soutien du revenu, un appui par le biais des services de garde et d'emploi, les subventions salariales et les revenus d'appoint. Le gouvernement fédéral s'engage en outre à :

■ 87 continuer d'administrer et de suivre de près la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* qui s'applique aux employeurs relevant de la compétence fédérale et aux sociétés d'Etat qui comptent 100 employés ou plus, ainsi que le Programme de contrats fédéraux en ce qui a trait à l'équité en matière d'emploi (le programme vise à assurer que les entrepreneurs qui ont un effectif de plus de 100 personnes et qui soumissionnent des contrats fédéraux de 200 000 dollars et plus mettent en œuvre des programmes d'équité en matière d'emploi);

■ 88 muscler la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* en étendant sa portée à la fonction publique fédérale et en élargissant le mandat de la Commission canadienne des droits de la personne en ce qui a trait à l'exécution de la *Loi* (voir aussi Objectif 8);

■ 89 trouver des façons d'encourager les syndicats à participer davantage à la mise en œuvre de l'équité salariale, aider les petits employeurs à mettre en œuvre l'équité salariale et améliorer le Programme fédéral de parité salariale (le gouvernement fédéral se penchera aussi sur d'éventuelles modifications à apporter aux dispositions sur l'équité salariale en vigueur selon la *Loi canadienne sur les droits de la personne*);

■ 90 parer des projets d'éducation publique, de promotion et d'information afin d'aider à contre le phénomène de «ressac» qui prend de l'ampleur à cause de conceptions erronées à l'égard des gains relatifs réalisés par les femmes dans le domaine de l'égalité au travail (voir aussi Objectif 6);

■ 91 encourager l'examen des profils des professions dominées par les femmes afin que les compétences utilisées dans un emploi soient mieux reconnues et rémunérées;

■ 92 promouvoir l'équité salariale en améliorant la reconnaissance de l'expérience acquise dans le travail non rémunéré, y compris la direction du foyer, en tant que compétences spécialisées requises et pouvant s'appliquer au travail rémunéré;

## Améliorer l'accès des femmes au marché du travail rémunéré et encourager leur progression au sein de celui-ci

82 L'activité des femmes sur le marché du travail rémunéré a peut-être grimpé en flèche au cours des 30 dernières années (57 p. 100 des femmes étaient sur le marché du travail rémunéré en 1995 comparativement à 41 p. 100 en 1975), mais celles-ci demeurent concentrées aux échelons inférieurs (travail de bureau et secteur des services, par exemple) et sont sous-représentées aux niveaux professionnels de la gestion et des échelons supérieurs. Les femmes sont encore sous-représentées dans de nombreuses professions non traditionnelles et les hommes dominent rapidement les nouvelles catégories professionnelles. En 1993, les femmes représentaient 42 p. 100 des professionnels dans les secteurs de la gestion et de l'administration, 56 p. 100 des gestionnaires dans le domaine des sciences sociales et de la religion, mais 18 p. 100 à peine dans ceux des sciences naturelles, du génie et des mathématiques. Elles étaient aussi sous-représentées dans les industries de la production de biens : elles constituaient 2 p. 100 de l'effectif de la construction, 9 p. 100 de celui des transports et 18 p. 100 de celui du secteur de la fabrication.<sup>14</sup>

83 Le rôle des travailleurs qui ont une incapacité a peut-être pris de l'ampleur depuis quelques années dans l'économie rémunérée, mais il n'en reste pas moins que le pourcentage des personnes sur le marché du travail rémunéré et qui ont une incapacité est beaucoup moins élevé que celui de la population sans incapacité. En 1986, 40 p. 100 des hommes ayant une incapacité et 61 p. 100 des femmes ayant une incapacité n'étaient pas sur le marché du travail rémunéré, comparativement à 12 p. 100 des hommes sans incapacité et 32 p. 100 des femmes sans incapacité. La même année, 50 p. 100 des hommes ayant une incapacité âgés de 15 à 64 ans avaient un emploi, comparativement à 80 p. 100 des hommes sans incapacité. Le taux d'emploi des femmes qui ont une incapacité est encore plus faible : 31 p. 100 des femmes ayant une incapacité étaient sur le marché du travail rémunéré, contre 60 p. 100 des femmes sans incapacité.<sup>15</sup>

84 La majorité des femmes qui travaillent à l'extérieur du foyer œuvrent dans des secteurs où les femmes sont depuis longtemps très nombreuses. En 1993, 71 p. 100 des femmes qui travaillaient enseignaient, étaient infirmières ou travailleuses de la santé ou œuvraient dans les secteurs du travail de bureau, de la vente et des services. Les femmes sont plus susceptibles que les hommes (86 p. 100 contre 63 p. 100 en 1993) de travailler dans le secteur des services, dans lequel les emplois sont souvent moins bien rémunérés et n'offrent pas de régimes de pensions et d'avantages sociaux, que dans les industries de production de biens. Les emplois habituellement occupés par les femmes demeurent sous-évalués et sous-payés.

85 Les femmes ont plus de chance d'occuper un emploi à temps partiel (26 p. 100 comparativement à 10 p. 100 des hommes en 1993) ou non standard. Beaucoup de femmes

<sup>14</sup> Statistique Canada, *Les femmes au Canada*, n° 89-503 au catalogue, 1995.

<sup>15</sup> Statistique Canada, *Tendances sociales canadiennes*, n° 11-008 au catalogue, automne 1990, p. 5.

- 74 promouvoir et multiplier les possibilités pour les femmes d'acquérir des compétences spécialisées dans les domaines de la gestion, de l'entrepreneuriat, de la technique et du leadership, dans toutes les sphères d'activité (voir aussi Objectif 6);
- 75 étudier, en consultation avec les provinces et les territoires, des moyens de fournir de la formation et des services afin de permettre aux femmes qui travaillent dans les secteurs vulnérables mal payés de l'économie d'accéder à des emplois durables mieux payés dans des secteurs d'emploi où la demande est plus forte;
- 76 déterminer, en consultation et en accord avec les provinces et les territoires, des façons novatrices de fournir des programmes et des services d'emploi aux femmes;
- 77 appuyer et encourager les étudiants canadiens, et en particulier les femmes, à exceller en sciences, en technologie, en génie et en mathématiques et à choisir de faire carrière en sciences. Les programmes axés sur ces choix comprennent le programme Sciences et Culture Canada, le programme Partenaires en éducation, le programme de formation de gardiens de pénitencier et le programme de Mentorat professionnel pour les femmes en sciences;
- 78 améliorer l'employabilité des jeunes par le biais du projet Service Jeunesse Canada, en vertu duquel les jeunes âgés de 18 à 24 ans qui ne fréquentent pas l'école et qui sont sans emploi acquièrent des compétences professionnelles par l'expérience de service, et du Programme de stages pour les jeunes qui procure une aide à la mise en application de cheminements structurés qui intègrent une formation en milieu de travail aux études formelles en vue de l'obtention d'un emploi dans un secteur nouveau ou dynamique de l'économie;
- 79 encourager l'apprentissage par le Réseau scolaire et par Internet;
- 80 continuer de fournir du financement pour aider les Indiennes et les Indiens inscrits et les Inuit admissibles à faire des études postsecondaires (en 1992-1993, 64 p. 100 des étudiants qui ont bénéficié d'une aide en vertu de ces programmes étaient des femmes autochtones);
- 81 promouvoir, en partenariat avec les provinces, les territoires et les organisations de femmes, la mise au point de ressources et d'outils (manuels, bandes vidéo) pour répondre aux besoins de formation des femmes en ce qui a trait au marché du travail.



## Améliorer la représentation et la distribution des femmes dans les domaines de l'éducation et de la formation

69 Lorsque les parents sont séparés ou divorcés, ils demeurent tous deux tenus de subvenir aux besoins de leurs enfants. L'exécution des ordonnances alimentaires relève principalement de la compétence des provinces et des territoires. Cependant, par son initiative d'aide à l'exécution des pensions alimentaires pour enfants, le gouvernement fédéral propose d'aider les gouvernements provinciaux et territoriaux à améliorer l'exécution des pensions alimentaires pour enfants.

70 Pour être concurrentielles sur le marché du travail, qui est en pleine évolution, les femmes doivent étendre leur représentation et leur distribution dans les domaines de l'éducation et de la formation dans des secteurs non traditionnels et en pleine expansion. Pour certaines femmes, l'accès aux études et à la formation peut être limité par le fardeau inéquitable des responsabilités familiales et communautaires qu'elles assument, comme le soin des enfants et d'autres personnes à charge, qui limitent le temps et l'énergie dont elles disposent, des capacités de lecture et de calcul<sup>12</sup> moindres et des ressources financières limitées.

71 Afin d'améliorer la représentation et la répartition des femmes dans tous les secteurs de l'éducation (voir aussi Objectif 5) et de la formation, le gouvernement fédéral s'engage à :

■ 72 promouvoir, en consultation et en accord avec les provinces et les territoires, une stratégie d'acquisition du savoir pendant toute la vie qui permettra aux intéressées d'être actives sur le marché du travail et qui prévoit des programmes d'études, de formation et de recyclage et des services d'emploi destinés aux femmes qui reviennent sur le marché du travail, aux prestataires de l'assurance-chômage, aux assistés sociaux, aux jeunes et aux étudiants;

■ 73 continuer de promouvoir, en consultation et en accord avec les provinces et les territoires, des mesures qui intègrent les méthodes d'évaluation et de reconnaissance du savoir déjà acquis afin de reconnaître l'expérience, les connaissances et les compétences spécialisées que les femmes acquièrent en dehors du marché du travail rémunéré, ainsi que les titres que les femmes obtiennent dans des établissements étrangers.<sup>13</sup> Le gouvernement fédéral parrainera aussi une conférence nationale sur l'évaluation des connaissances acquises en octobre 1995;

<sup>12</sup> Par exemple, 59 p. 100 des femmes d'origine étrangère avaient de la difficulté à lire, comparativement à 44 p. 100 des hommes. Statistique Canada, n° 11-008 au catalogue, automne 1992.

<sup>13</sup> Développement des ressources humaines Canada et le Conseil des ministres de l'éducation du Canada (CMEC) financent le Centre d'information canadien sur les diplômes internationaux (CICDI) qui fournit de l'information sur les services d'évaluation des titres au Canada.

63 En 1993, toutefois, il y avait à peine 363 000 places de garderie autorisées, ce qui est loin de suffire pour répondre à la demande. Cette année-là, il y avait 1,4 million d'enfants d'âge préscolaire (jusqu'à 6 ans) et plus de 3 millions d'enfants d'âge scolaire (6 à 13 ans) dont la mère était sur le marché du travail rémunéré. Ainsi, plus de 4 millions d'enfants pourraient avoir besoin de services de garderie d'un genre ou d'un autre.<sup>11</sup>

64 Le gouvernement fédéral demeure décidé à étendre et à améliorer les services de garderie et les services aux enfants. À cette fin, il continuera de chercher à forger des nouveaux partenariats avec les provinces et les territoires afin d'étudier des modes de financement des services de garderie. En outre, le gouvernement fédéral s'engage à :

■ 65 mettre en œuvre, à compter de 1995-1996, le programme de recherche et de développement Visions des services de garderie, dans le cadre duquel on dépensera 6 millions de dollars par année pour évaluer des modèles de service et étudier et évaluer les meilleures pratiques de garderie;

■ 66 concevoir, avec des représentants des Premières Nations et des Inuit, un cadre de services de garderie dans les réserves et les communautés inuit qui permettra de créer 3 600 nouvelles places de garderie au cours des trois prochaines années (l'investissement total atteindra environ 72 millions de dollars);

■ 67 effectuer une étude sur le secteur des services de garderie afin d'évaluer la demande future de travailleurs et de travailleuses, les qualifications requises et les moyens de préparer les gens à répondre à la demande.

68 Le gouvernement fédéral aide actuellement les familles à revenu faible et moyen qui ont des enfants par la prestation fiscale pour enfants. Mise en œuvre en 1993, la prestation fiscale pour enfants fournit des paiements mensuels libres d'impôt qui sont en général versés aux mères. La déduction pour frais de garde d'enfants, mesure qui vise à aider les femmes surtout, aide à compenser les dépenses engagées par les familles monoparentales et les familles dont les deux parents travaillent à l'extérieur. La déduction a pour objet de reconnaître, aux fins de l'impôt sur le revenu, les frais de garde d'enfants que les contribuables doivent engager pour gagner un revenu, suivre à plein temps des cours dans un établissement d'enseignement reconnu ou suivre une formation professionnelle. Le régime fiscal reconnaît ainsi que ces contribuables sont moins capables de payer des impôts que d'autres contribuables qui ont le même revenu, mais n'ont pas de frais de garde d'enfant. À cause de cette déduction, le revenu utilisé pour payer des frais de garde d'enfant n'est pas imposable, en deçà d'une certaine limite. Le crédit équivalait pour personne entièrement à charge reconnaît que les familles monoparentales sont moins capables de payer de l'impôt. Le crédit peut être demandé par des contribuables sans conjoint à l'égard d'un enfant à charge de moins de 18 ans, d'un parent ou d'un grand-parent.

<sup>11</sup> Développement des ressources humaines Canada, Centre national d'information sur la garde d'enfants, *Status of Day Care in Canada*, 1993.

provinces et des territoires afin d'inclure notamment un principe de l'égalité des sexes qui guidera le processus de réforme sociale.

## La réforme de l'assurance-chômage

- 60 De même, le gouvernement fédéral réforme actuellement son programme d'assurance-chômage afin d'accroître l'employabilité des Canadiennes et des Canadiens, d'améliorer leur capacité de s'adapter aux besoins du marché du travail, de promouvoir la création d'emplois, d'assurer une plus grande équité et de créer un régime d'assurance-chômage durable sur le plan financier. Comme les femmes sont toujours excessivement représentées dans le secteur de l'emploi non standard, ce qui comprend les emplois à temps partiel, sans sécurité, temporaires, saisonniers et mal rémunérés, elles connaissent des difficultés sans pareilles sur le plan de l'admissibilité aux prestations d'assurance-chômage et à la formation. C'est pourquoi, dans le processus de réforme de l'assurance-chômage, on tiendra compte des réalités sociales, familiales et professionnelles particulières aux femmes et on envisagera des nouveaux régimes d'assurance-chômage afin de traiter plus équitablement les personnes qui font un effort comparable au travail et de privilégier davantage les mesures de réemploi.

## Les services de garde, la prestation fiscale pour enfants et les pensions alimentaires pour enfants

- 61 Pour beaucoup de parents, le travail effectué dans la population active rémunérée est une nécessité financière : le mieux-être financier des familles canadiennes d'aujourd'hui est lié étroitement au nombre de personnes qui en assurent le soutien économique. En 1991, par exemple, 14 p. 100 des familles dans lesquelles l'homme travaillait et la femme demeurait au foyer vivaient au-dessous du SFR, comparativement à 4 p. 100 à peine des familles à deux revenus. Toutefois, le pourcentage des familles à deux revenus vivant au-dessous du SFR serait passé de 4 p. 100 à 15 p. 100 si les femmes n'avaient pas travaillé. La situation des familles monoparentales est encore plus critique. En 1992, 46 p. 100 des familles monoparentales dirigées par une femme qui avait un travail rémunéré vivaient au-dessous du SFR. Parmi les familles monoparentales sans soutien économique dirigées par une femme, 93 p. 100 vivaient au-dessous du SFR.<sup>10</sup>
- 62 Les parents qui ont un travail rémunéré ont besoin de services de garde de qualité, fiables, abordables et accessibles. C'est important pour le mieux-être financier des femmes et de leurs familles et crucial pour celui des mères monoparentales qui n'ont pas de sources suffisantes de revenu autres que le travail rémunéré. L'accès aux services de garde est une préoccupation que partagent les femmes dans les collectivités rurales et qui importe particulièrement pour veiller à la sécurité des jeunes enfants.

<sup>10</sup> Statistique Canada, n° 11-008 au catalogue, printemps 1994.

accroître l'employabilité des femmes et à appuyer les mesures prises par les gouvernements provinciaux pour répondre aux besoins en services de garde pour les femmes sur le marché du travail rémunéré afin d'aider les femmes du Canada à atteindre l'égalité et le mieux-être financiers.

## **La réforme des politiques sociales et économiques et l'autonomie et le mieux-être financiers des femmes**

56 En décembre 1994, le gouvernement fédéral a annoncé un nouveau programme, «L'innovation : la clé de l'économie moderne», qui jette la base d'une nouvelle façon pour le gouvernement fédéral d'exercer son leadership dans l'économie canadienne. Ce projet vise à améliorer le climat pour la croissance des affaires, à accroître le commerce, à produire des infrastructures modernes et efficaces et à exploiter les technologies pour le bénéfice du Canada. On veillera à ce que le processus de réforme économique apporte les mêmes retombées aux femmes et aux hommes.

57 Dans le même contexte, la politique budgétaire est établie pour l'économie canadienne dans son ensemble et elle vise en bout de ligne à en maximiser le potentiel de croissance. Une économie plus robuste est à l'avantage à la fois des hommes et des femmes. Le gouvernement veut s'assurer que les mesures budgétaires et économiques ne désavantagent pas encore plus les Canadiennes et les Canadiens à faible revenu.

## **Le transfert canadien en matière de santé et de programmes sociaux**

58 Dans le cadre du processus de refonte des politiques sociales du gouvernement fédéral, le nouveau transfert canadien en matière de santé et de programmes sociaux remplacera le Régime d'assistance publique du Canada (aide sociale et services sociaux) et le Financement des programmes établis (santé et enseignement postsecondaire). Le transfert continuera à contribuer aux programmes provinciaux qui appuient l'autonomie des femmes et leur mieux-être financier. Dans le cadre de son examen des politiques et des programmes économiques et sociaux et des accords de financement, le gouvernement fédéral analyse l'incidence de ce processus de réforme sur les femmes. Comme les réalités socioéconomiques des femmes diffèrent de celles des hommes, le gouvernement fédéral, avec les provinces et les territoires, s'efforcera de tenir compte de ces facteurs dans l'élaboration des principes et des objectifs qui pourraient sous-tendre le nouveau transfert canadien en matière de santé et de programmes sociaux (voir Objectif 3).

59 Les familles monoparentales dirigées par une femme sont excessivement représentées parmi les Canadiennes et les Canadiens à faible revenu. L'accès aux services sociaux et aux ressources, aux programmes de réinsertion professionnelle et à l'aide sociale est critique pour beaucoup de ces femmes qui veulent subvenir aux besoins de leur famille et pour d'autres femmes qui veulent quitter un conjoint violent ou une situation familiale empreinte de violence. Le gouvernement fédéral cherchera à obtenir la collaboration et la coopération des



## LES INTERVENTIONS PRIORITAIRES

- 47 Des mesures législatives, des politiques et des programmes fédéraux sensibles à la réalité de la vie des femmes contribueront à améliorer le mieux-être financier des Canadiennes. Le gouvernement fédéral s'engage à :
- 48 intégrer l'analyse comparative entre les sexes, quand il y a lieu, dans l'élaboration de mesures législatives et de politiques économiques et socioéconomiques comme moyen de contrer les inégalités entre les sexes (voir Objectif 1);
  - 49 repérer les lacunes au niveau de la recherche et prévoir les enjeux nouveaux qui peuvent influencer sur l'égalité entre les sexes comme base de l'élaboration de mesures législatives et de politiques (voir Objectif 1);
  - 50 examiner l'ensemble des mesures législatives et réglementaires, des politiques et des programmes de prestations et de pensions fédéraux qui sont fondés sur des relations personnelles;
  - 51 étudier l'impact qu'auront sur l'égalité entre les sexes la nouvelle technologie de l'information et l'évolution vers le travail non standard et proposer des mesures afin de veiller à ce que ces tendances ne nuisent pas au mieux-être financier des femmes.
- 52 Le gouvernement fédéral prendra des mesures précises afin de promouvoir l'autonomie et le mieux-être financiers des femmes, quand il y a lieu, aux niveaux stratégiques sectoriel et interministériel — y compris à ceux des ministères et des organismes qui n'ont pas une vocation essentiellement économique.
- 53 Le gouvernement fédéral s'engage à continuer d'aider les femmes et les enfants à faible revenu par des projets qui favorisent l'accès à des logements abordables, qui permettent aux immigrantes de comprendre les services sociaux et d'y recourir et qui appuient les femmes à faible revenu qui vivent dans des régions isolées (voir Objectifs 3 et 4). Un de ces projets est un réseau de centres pour femmes qui fournissent des services d'information, de counseling et de référence pour que les femmes puissent participer au développement communautaire, aux possibilités d'entreprise et à d'autres activités semblables.
- 54 Le gouvernement fédéral continuera de forger et d'appuyer des liens et des partenariats, quand il y a lieu, avec des organisations de femmes, des syndicats, des groupes d'employeurs, des associations industrielles, des organismes syndicaux-patronaux, des ONG et les gouvernements provinciaux et territoriaux pour étudier et mettre en œuvre des façons de faire progresser l'autonomie et le mieux-être financiers des femmes (voir Objectif 1).
- 55 Comme on l'a annoncé dans le budget fédéral de 1995, le Fonds d'investissement en ressources humaines appuiera notamment des activités qui visent à améliorer les lieux de travail, à

- 43 Les femmes travaillent peut-être plus d'heures par jour que les hommes, mais elles gagnent en moyenne moins qu'eux. En 1993, le revenu des femmes pour une année complète de travail à plein temps a atteint en moyenne 72 p. 100 de celui des hommes. Une étude révèle que dernièrement, les diplômées d'université gagnent légèrement plus que leurs homologues masculins. En revanche, l'écart dans le revenu est nettement élevé dans le cas de celles qui ont été diplômées plus tôt. Il n'en reste pas moins que les diplômées d'université ne représentent qu'une petite fraction de la population. Parmi les personnes récemment diplômées de collège communautaire, l'écart dans le revenu penche en faveur des hommes. Pour la majorité des femmes au Canada, l'écart demeure et se creuse avec l'âge, ce qui est d'ailleurs une des raisons pour lesquelles le niveau de revenu des femmes âgées est inférieur à celui des hommes.<sup>8</sup>

- 44 Les femmes risquent plus d'être pauvres que les hommes. En 1993, 56 p. 100 des personnes qui vivaient au-dessous du seuil de faible revenu (SFR)<sup>9</sup> de Statistique Canada étaient des femmes. Ce total passe à 72 p. 100 chez les plus de 64 ans. En somme, 20 p. 100 du total des femmes et presque 30 p. 100 de celles de plus de 64 ans avaient un revenu inférieur au SFR. Ces chiffres sont le reflet d'un grand nombre de facteurs, y compris la part inégale que les femmes tirent du fruit de leur travail non rémunéré. Les pensions alimentaires insuffisantes ou en souffrance aggravaient le risque pour les familles monoparentales dirigées par une femme de devenir pauvres, particulièrement si les mères n'occupent pas un travail rémunéré parce que les soins qu'elles doivent prodiguer ou d'autres responsabilités qu'elles ont les empêchent. C'est aussi parce que les prestations d'aide sociale fournissent en général un revenu très inférieur au SFR. En 1993, par exemple, 60 p. 100 des familles monoparentales dirigées par une femme vivaient au-dessous du SFR, comparativement à 31 p. 100 seulement des familles semblables dirigées par un homme. L'incidence de pauvreté est de 93 p. 100 dans le cas des familles monoparentales sans soutien économique dont le chef est une femme comparativement à 46 p. 100 dans celui des familles qui ont un soutien économique.

- 45 Les enfants supportent le gros du fardeau de l'inégalité économique des femmes. Sur les 601 000 enfants de familles monoparentales dirigées par une femme en 1993, 65 p. 100 vivaient au-dessous du SFR, comparativement à 18 p. 100 de l'ensemble des enfants. Les décisions relatives aux nouvelles politiques publiques, particulièrement dans le domaine de la réforme sociale et économique, doivent s'appuyer sur une analyse minutieuse des retombées qu'elles ont sur la vie des femmes. Le progrès des femmes vers l'égalité et l'autonomie financières dépend de la façon dont les mesures législatives, les politiques et les programmes tiennent compte des réalités sociales et économiques des femmes.

<sup>9</sup> Ted Wannell et Nathalie Caron, *The Gender Earnings Gap Among Recent Postsecondary Graduates, 1984-1992*, Statistique Canada, septembre 1994.

<sup>8</sup> Le seuil de faible revenu (SFR) est une mesure statistique qui sert le plus souvent à fixer le seuil de la pauvreté au Canada.

travail variables, bien des gens pensent encore qu'il revient aux femmes, et non aux hommes autant qu'aux femmes et pendant toute la vie, d'équilibrer vie professionnelle et familiale.

39 L'inégalité de la participation et du progrès dans un travail rémunéré mine encore plus la capacité des femmes de devenir autonomes et de le demeurer pendant toute leur vie. Les femmes connaissent toujours la ségrégation professionnelle, les responsabilités familiales et communautaires exigent beaucoup de leur temps et elles ne peuvent participer à part entière à la prise de décisions économiques. Malgré les gains réalisés grâce à la législation sur l'équité salariale, beaucoup de femmes touchent toujours un salaire inégal pour un travail d'égal valeur. Il y a aussi plus de chances qu'elles occupent un travail à temps partiel et non standard dans les secteurs du commerce de détail et des services — où la rémunération est moindre, les avantages sociaux sont rares et les pensions, insuffisantes. Ces dernières années, les politiques macro-économiques ont créé de nouvelles possibilités d'entreprise sur le marché, mais les femmes ont toujours de la difficulté à y participer davantage.

40 Pour certaines femmes, le fait d'appartenir à un groupe désavantagé comparativement au reste de la société canadienne aggrave les inégalités financières. Les femmes autochtones, les femmes membres de minorités visibles, les immigrantes et les femmes qui ont une incapacité sont plus susceptibles que d'autres femmes canadiennes d'occuper un emploi manuel mal rémunéré qui offre peu d'avantages, voire aucun. Malgré les efforts faits pour corriger la situation, il persiste des iniquités.

41 Des tendances sociales et économiques qui émergent partout dans le monde menacent d'exacerber les iniquités entre les sexes dans le monde du travail rémunéré. La restructuration du travail rémunéré, qui sera provoquée par le mouvement de pays comme le Canada vers une économie d'information qui met l'accent sur la mobilité des travailleurs hautement qualifiés et par la mondialisation des échanges, sera de plus en plus avantageuse pour ceux qui ont un atout concurrentiel. La restructuration de l'économie peut aussi alourdir les désavantages auxquels font face les femmes. Selon des études effectuées dans des pays de l'OCDE, les politiques de stabilisation, par exemple, y compris les compressions des dépenses de l'État et les activités d'adaptation structurelle, risquent d'étendre et d'accentuer les iniquités qui existent entre les sexes dans les secteurs rémunéré et non rémunéré de l'économie.

42 Même si les travailleuses d'aujourd'hui peuvent être mieux placées pour se constituer un revenu de retraite suffisant, la pression de la concurrence mondiale pousse de plus en plus de femmes vers les emplois non standard, à contrat et à temps partiel qui ne donnent pas de pension. Ces modes de travail offrent des avantages immédiats aux femmes qui recherchent plus de souplesse pour faire face aux demandes contradictoires imposées à leur temps, toutefois, sans mesures de contrôle suffisantes pour réglementer les heures, les échelles de salaire et les avantages — y compris les pensions — les femmes risquent de se retrouver encore plus vulnérables que par le passé.

<sup>7</sup> Condition féminine Canada, *Articles sur l'égalité économique préparés pour le Colloque sur l'égalité économique*, Ottawa (Ontario), 29 et 30 novembre 1993, p. 19.



## OBJECTIF 2 — AMÉLIORER L'AUTONOMIE ET LE MIEUX-ÊTRE FINANCIERS DES FEMMES

### LA PARTICIPATION DES FEMMES DANS L'ÉCONOMIE

- 36 Selon les Nations Unies,<sup>4</sup> les femmes travaillent plus d'heures que les hommes. C'est certainement vrai au Canada, où le travail des femmes a contribué considérablement à l'économie. Les femmes effectuent presque les deux tiers (63 p. 100 en 1993)<sup>5</sup> du travail nécessaire au maintien et à la subsistance des familles et des collectivités, ce qui comprend les tâches ménagères, la préparation des repas, l'éducation et le soin des enfants, et le soin des personnes malades, ayant une incapacité ou âgées. La participation des femmes au sein de la population active reconnue a augmenté rapidement au cours des dernières décennies. En 1993, 45 p. 100 des travailleurs rémunérés étaient des femmes contre 36 p. 100 en 1975. Cette hausse représente presque les trois quarts de la croissance totale de l'emploi survenue au Canada au cours de cette période. En outre, les femmes possèdent et exploitent environ le tiers des petites et moyennes entreprises du Canada. Les femmes sont très actives aussi dans l'économie informelle, même si les données à cet égard sont rares.<sup>6</sup>

- 37 Malgré leur contribution, les femmes du Canada touchent toujours une part inégale du fruit de leur travail. Cette non-reconnaissance du travail des femmes a limité leur autonomie financière de plusieurs façons importantes. Les exigences conflictuelles qu'imposent aux femmes les responsabilités relatives au travail non rémunéré et au travail rémunéré sont épuisantes pour bon nombre d'entre elles. Elles peuvent inciter certaines femmes à repousser leur entrée sur le marché du travail rémunéré, à refuser un travail rémunéré ou des possibilités d'avancement et de promotion, à accepter un travail à temps partiel plutôt qu'à plein temps, à éviter un travail dans une profession «non traditionnelle» si elles croient que ce sera une cause de stress supplémentaire, à ne pas profiter des programmes d'études et de formation, ou à renoncer complètement à l'expérience du travail rémunéré, comme c'est particulièrement vrai dans le cas des mères qui sont le seul soutien économique de la famille. C'est peut-être aussi à cause des nombreuses responsabilités des femmes que celles-ci sont parfois oubliées dans le processus d'avancement et de promotion si l'on croit qu'elles ne sont pas vouées à leur carrière. À cause de ces restrictions, les femmes comptent excessivement parmi les pauvres du Canada et leur pension en souffre à longue échéance.

- 38 Même si certains employeurs, dont le gouvernement fédéral, ont adopté des politiques et des programmes pour appuyer la vie professionnelle et familiale, comme des services de garderie sur place, des congés de maternité et de paternité, des horaires flexibles et des semaines de

<sup>4</sup> Nations Unies, *Les femmes du monde*, 1995.

<sup>5</sup> Statistique Canada, n° 13-001 au catalogue, 4<sup>e</sup> trimestre, 1993.

<sup>6</sup> Statistique Canada, *Les femmes au Canada*, n° 89-503 au catalogue, 1995.



- 34 Au besoin, les ministères et les organismes se chargeront individuellement d'entreprendre une analyse comparative entre les sexes dans leurs sphères d'activités opérationnelles. On prévoit que cette démarche sera mise en œuvre progressivement au cours des cinq prochaines années, ce qui permettra aux ministères et aux organismes d'acquiescer une expertise ainsi que la capacité d'entreprendre une telle analyse.
- 35 Le gouvernement fédéral veillera, quand il y a lieu, à ce que les différences entre les sexes soient prises en considération dans les grands enjeux et les possibilités d'action. Condition féminine Canada et d'autres ministères et organismes continueront à donner aux organisations de femmes un accès direct à l'information sur les grandes questions que doit aborder le gouvernement fédéral. Ceci pourrait se faire grâce à des recherches indépendantes, à des téléconférences tenues à intervalles réguliers et auxquelles participeraient des représentantes d'organisations importantes ou au moyen de la diffusion d'information sur les grandes orientations politiques.

- 24 Le gouvernement fédéral s'engage, avec *Le Plan fédéral*, à faire en sorte que toutes les mesures législatives et les politiques à venir comporteront, quand il y a lieu de le faire, une analyse visant à déterminer si elles peuvent avoir des répercussions différentes sur les femmes et les hommes. Chaque ministère aura la responsabilité de déterminer quelles lois ou politiques pourraient avoir des répercussions différentes sur les femmes et les hommes et lesquelles se prêtent donc à une spécification selon le sexe.
- 25 Le gouvernement fédéral s'engage à:
  - 26 mettre au point et utiliser des outils et des méthodes pour l'analyse comparative entre les sexes;
  - 27 offrir une formation en analyse comparative entre les sexes applicable aux mesures législatives et aux politiques;
  - 28 mettre au point des indicateurs afin d'évaluer les progrès réalisés au niveau de l'égalité entre les sexes;
  - 29 recueillir et utiliser des données ventilées selon les sexes, le cas échéant;
  - 30 adopter une terminologie uniforme sensibilisée au sexisme dans toute l'administration fédérale;
  - 31 évaluer l'efficacité du processus d'analyse comparative entre les sexes.
- 32 Les coûts associés à la mise en pratique d'une démarche fondée sur les différences entre les sexes seront absorbés à partir des fonds déjà alloués à chaque ministère. Ils comprendront les coûts opérationnels ordinaires, tel le coût de la formation des employés et de l'exécution de l'analyse, qui font partie des frais d'exploitation usuels.
- 33 Condition féminine Canada collaborera avec d'autres gouvernements ainsi qu'avec les organismes et ministères fédéraux pour mettre en œuvre, étape par étape, un processus d'analyse comparative entre les sexes, incluant l'élaboration d'outils, de matériel de formation et de méthodes et le suivi de l'évolution du processus lui-même. Les dix ans d'expérience de l'ACDI dans l'utilisation d'une démarche fondée sur les différences entre les sexes dans son Programme sur les femmes et le développement, l'expérience d'autres gouvernements qui utilisent déjà cette démarche et les nombreux ouvrages de référence provenant d'autres pays serviront de guides à Condition féminine Canada au cours de cette démarche.

- 19 Au sein du gouvernement fédéral canadien, Condition féminine Canada pratique depuis 1976 l'analyse comparative entre les sexes. Il y a maintenant plus de dix ans que l'ACDI, principal organisme de développement international du Canada, a instauré l'analyse comparative entre les sexes dans le processus de développement. L'ACDI a d'ailleurs réussi à faire intégrer cette démarche au processus de gestion des affaires publiques dans plusieurs pays en voie de développement avec lesquels elle travaille. D'autres ministères fédéraux, comme ceux de la Justice, du Développement des ressources humaines et des Affaires indiennes et du Nord, commencent aussi à mettre en pratique une analyse comparative entre les sexes.
- 20 Lors de leur 14<sup>e</sup> rencontre annuelle tenue le 26 mai 1995, les ministres fédéral, provinciaux et territoriaux responsables de la Condition féminine ont reconnu « l'importance d'entreprendre une analyse comparative entre les sexes comme partie intégrante du processus d'adoption de politiques du gouvernement ».
- 21 L'institution d'une analyse comparative entre les sexes dès l'élaboration d'une politique nouvelle peut coûter moins cher aux femmes sur les plans humain et social puisque telle analyse aide à cerner d'éventuelles répercussions négatives de la politique sur les femmes. Par ailleurs, elle mène à une politique gouvernementale efficace tout en multipliant les possibilités de développer économiquement et socialement aux Canadiennes et aux Canadiens.
- 22 L'analyse comparative entre les sexes repose sur l'hypothèse selon laquelle certains arrangements sociaux, économiques, culturels et politiques sont indissociables des politiques gouvernementales. Telle complexité exige un ensemble de réponses stratégiques et celles-ci ne peuvent manifestement négliger la nécessité d'évaluer les répercussions différentes que les politiques peuvent avoir sur les femmes et les hommes. L'exécution de cette évaluation intègre formellement l'analyse comparative entre les sexes dans le processus d'élaboration des lois et des politiques, protège contre les politiques gouvernementales coûteuses et inefficaces qui peuvent ne pas répondre aux besoins des femmes et assure l'élaboration de politiques solides.
- 23 Une démarche fondée sur les différences entre les sexes assure que, dans l'élaboration, l'analyse et l'application des politiques, on tienne compte de la différence entre les sexes, soit de la nature des relations entre les hommes et les femmes, ainsi que des réalités sociales, de leurs attentes et des circonstances financières différentes des femmes et des hommes. On reconnaît aussi que certaines femmes peuvent être encore plus désavantagées que d'autres en raison de leur race, leur couleur, leur orientation sexuelle, leur situation socioéconomique, leur origine régionale, leur capacité ou leur âge. Une analyse comparative entre les sexes respecte la diversité et en tient compte.

# OBJECTIF 1 — INSTAURER L'ANALYSE COMPARATIVE ENTRE LES SEXES DANS TOUS LES MINISTÈRES ET ORGANISMES FÉDÉRAUX

18 L'adoption d'un mécanisme

d'élaboration de politiques systématique et fondé sur l'intégration et la planification n'a rien de nouveau. Il est essentiel au processus solide d'élaboration de politiques. Le Plan d'action du Commonwealth sur les sexes et le développement de 1995 prévoit un système de gestion qui tient compte des différences entre les sexes qui s'appliquera à l'analyse, à la formation, à la prévision budgétaire et à la comparabilité. De même, on prévoit aussi dans le projet de la Plate-forme d'action des Nations Unies que les États membres procéderont à une «analyse des politiques et des programmes tenant compte des différences entre les sexes ...». D'ailleurs, les gouvernements de la Colombie-Britannique, de l'Australie et de la Nouvelle-Zélande ont récemment mis en pratique une stratégie d'élaboration et d'analyse comparative des différences entre les sexes. La Colombie et la Bolivie sont en train de mettre en œuvre un tel processus tandis que les pays scandinaves sont peu à peu en train d'adopter une application uniforme de cette approche. De plus, l'Union européenne en font activement la promotion de cette approche.

## QU'EST-CE QUE L'ANALYSE COMPARATIVE ENTRE LES SEXES?

L'analyse comparative entre les sexes est intrinsèque à toute analyse rigoureuse de politiques. Elle est fondée sur le principe que les politiques ne peuvent être séparées de leur contexte social et que les questions sociales sont indissociables des questions économiques. L'analyse de l'impact social, y compris l'analyse comparative entre les sexes, ne doit pas constituer simplement une arrière-pensée et n'être effectuée qu'une fois que les coûts et les avantages ont été évalués, mais doit faire partie intégrante de toute analyse rigoureuse des politiques.\*

L'analyse comparative entre les sexes fait ressortir comment les politiques touchent différemment les femmes et les hommes. Dans certains cas, les différences entre les sexes sont essentielles à la politique et jouent un rôle déterminant. Dans d'autres cas, elles influent et jouent un rôle déterminant sur l'issue et font plutôt partie d'une série de facteurs parmi d'autres dont il faut tenir compte. Si, dans une première analyse, ces répercussions ne sont pas évidentes, elles peuvent toutefois se manifester plus tard. Il faut donc tenir compte de la question des différences entre les sexes pendant tout le processus d'analyse.

Par exemple, on présume souvent que les programmes d'ajustement structurel auront une incidence neutre sur les sexes et ne se prêtent donc pas à l'analyse comparative entre les sexes. Toutefois, cette analyse fera ressortir des problèmes comme la représentation excessive des femmes dans des emplois peu rémunérés et démontrera combien la restructuring économique et toute politique d'ajustement auront une incidence différente sur les femmes, vu leur statut socioéconomique inférieur à celui des hommes.

\* Source : McKinley, Robin, *Gender Analysis of Policy* (ébauche), Ministry of Women's Affairs, Nouvelle-Zélande, 1993.



- 17 *Le Plan fédéral pour l'égalité entre les sexes* a été élaboré d'une façon responsable au plan de la fiscalité. Il présente un cadre qui encourage la participation et l'établissement de partenariats dans tout l'appareil gouvernemental, entre les gouvernements, et entre le gouvernement et la population. Le fait de présenter ce cadre à la quatrième Conférence mondiale des Nations Unies sur les femmes concrétise l'obligation de rendre compte et aide le gouvernement fédéral à chercher systématiquement la voie de l'égalité entre les sexes au Canada.

sur l'égalité entre les sexes dans les années à venir. Ces mesures sont réunies selon huit objectifs clés et s'inscrivent dans les secteurs d'activité prioritaires du projet de la *Plate-forme d'action* de Beijing.

## Huit objectifs :

- 9 L'objectif 1, *Instaurer l'analyse comparative entre les sexes dans tous les ministères et organismes fédéraux*, éclaire et guide le processus d'élaboration des lois et des politiques au niveau fédéral et, par conséquent, intègre l'égalité entre les sexes dans tous les secteurs mentionnés dans les objectifs suivants.
- 10 L'objectif 2, *Améliorer l'autonomie et le mieux-être financiers des femmes*, préconise l'évaluation du travail rémunéré et non rémunéré effectué par les femmes, la participation équitable des femmes dans la population active rémunérée et non rémunérée ainsi que le partage équitable des responsabilités professionnelles et familiales entre les femmes et les hommes; il encourage l'entrepreneuriat chez les femmes et fait la promotion de la sécurité et du mieux-être financiers de celles-ci.
- 11 L'objectif 3, *Améliorer le mieux-être physique et psychologique des femmes*, contribue à une stratégie sur la santé des femmes qui reconnaît et tient pleinement compte du vécu de celles-ci en ce qui a trait à la recherche, à l'élaboration de politiques et à la pratique dans le secteur de la santé.
- 12 L'objectif 4, *Réduire la violence dans la société, et en particulier la violence faite aux femmes et aux enfants*, renforce les mesures déjà prises pour contrer la violence faite aux femmes dans le contexte global des efforts que déploie le gouvernement fédéral pour réduire la violence dans la société en général.
- 13 L'objectif 5, *Promouvoir l'égalité entre les sexes dans toutes les facettes de la vie culturelle canadienne*, vise la commémoration des diverses contributions des femmes dans l'histoire du Canada, améliore l'accès de celles-ci aux moyens d'expression culturelle, encourage leur participation à la vie culturelle et appuie leur représentation réaliste et positive dans la culture populaire et les médias.
- 14 L'objectif 6, *Intégrer les perspectives des femmes dans les affaires publiques*, vise à assurer que les femmes participent aux affaires publiques et au processus décisionnel.
- 15 L'objectif 7, *Promouvoir et appuyer l'égalité entre les sexes à l'échelle mondiale*, réaffirme le rôle de chef de file que joue le Canada sur la scène internationale dans la promotion de l'égalité entre les sexes.
- 16 L'objectif 8, *Faire avancer l'égalité entre les sexes pour les employées et employés des ministères et organismes fédéraux*, contribue à la répartition équitable des débouchés et des résultats pour les fonctionnaires fédérales.

d'être modifié à mesure que les ministères et les organismes mettront à jour et préciseront leurs activités selon l'évolution de la situation mûe par un remaniement de l'appareil gouvernemental entrepris en 1994 et les tendances socioéconomiques émergentes au pays et dans le monde entier.

5 Le *Plan fédéral* survient alors que le gouvernement fédéral du Canada est en pleine transition. Cette transition est caractérisée par la modification de la taille et de la structure des ministères et des organismes, par des examens des grandes politiques sociales et économiques qui auront des répercussions sur le partage des responsabilités entre les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux, par la cession de certains pouvoirs à d'autres niveaux de gouvernement, y compris le gouvernement autonome des Autochtones, et par des pressions budgétaires écrasantes. Le *Plan fédéral* a été élaboré en tenant compte à la fois des changements démographiques profonds qui surviennent au Canada et de la société multiculturelle, multilingue, multiraciale, dotée de deux langues officielles, qui est celle du Canada. Quoique le fait que le pays soit justement en période de transition complique la mise en œuvre du *Plan fédéral pour l'égalité entre les sexes*, il faut également y voir une occasion de modifier le processus d'analyse des politiques et des lois du gouvernement afin d'améliorer l'aptitude du gouvernement à honorer ses engagements envers l'égalité entre les sexes.

6 Le *Plan fédéral* est un moyen d'aider les ministères et les organismes gouvernementaux à progresser vers l'égalité entre les sexes pendant que se déroule le processus de restructuration et de redéfinition des rôles du gouvernement. Le *Plan fédéral* s'inscrit dans le cadre de l'actuel examen des programmes : les mesures visant l'égalité qu'il prévoit sont d'intérêt public puisqu'elles renforcent l'économie et protègent les droits de la personne; elles sont de la compétence du gouvernement fédéral en tant que législateur, décideur, fournisseur de programmes et employeur; elles sont efficaces parce que l'élaboration de politiques équitables élimine des difficultés qui auraient pu survenir si les différences entre les sexes n'avaient pas été prises en compte.

7 Le *Plan fédéral pour l'égalité entre les sexes* est fondé sur le principe que les hommes et les femmes doivent tous prendre part à la recherche d'une société équitable et que les deux sexes tireront avantage de ce nouvel ordre. On reconnaît dans Le *Plan fédéral* que la création et la consolidation des partenariats entre les femmes, et entre les femmes et les hommes, ainsi qu'entre les universités, les groupes communautaires, les ONG, le secteur privé et tous les niveaux de gouvernement seront de plus en plus importantes au cours des prochaines années, alors qu'il faudra trouver des solutions stratégiques plus efficaces et mieux informées pour compenser l'incertitude des ressources.

8 Il est question dans Le *Plan fédéral* de certains des principaux enjeux qui se posent à l'échelle mondiale et nationale et dont il faudra tenir compte dans le mouvement vers l'égalité à part entière des Canadiennes et des Canadiens. Il est également question des grandes orientations qui guideront les activités du gouvernement fédéral au cours des prochaines années. Les ministères et les organismes fédéraux qui ont eu voix au chapitre ont examiné leurs politiques, leurs programmes et leurs activités et formulé des mesures qui auront une incidence favorable

# LE PLAN FÉDÉRAL POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES

## APERÇU DU PLAN FÉDÉRAL

1 Le Plan fédéral pour l'égalité entre les sexes reflète la détermination du Canada de bâtir «un pays indépendant, doté d'une économie forte, épris de justice sociale, fier de sa diversité, de son intégrité, de sa solidarité, de ses compétences». La fondation du Canada repose sur des valeurs qui reconnaissent le rôle de tous les Canadiennes et Canadiens qui doivent travailler ensemble pour créer un milieu qui nourrit et protège les caractéristiques individuelles et le potentiel de chaque personne. Le Plan fédéral rend compte de la position du gouvernement fédéral, à savoir que «l'emploi, les soins de santé, l'écologie, l'égalité des sexes, la protection maternelle et infantile, la prise en charge des personnes âgées, et la lutte contre la pauvreté sont des problèmes de société qui ne disparaîtront pas si chacun ne recherche que son intérêt immédiat».<sup>3</sup>

2 Dans Le Plan fédéral pour l'égalité entre les sexes, on reconnaît et on met en valeur les nombreux différents contextes de vie des Canadiennes. Ces contextes découlent non seulement de différences entre les sexes, mais aussi de l'âge, la race, la classe sociale, l'origine nationale et ethnique, l'orientation sexuelle, le niveau d'aptitude physique et mentale, l'origine régionale, la langue et la religion. L'histoire a révélé que le fait de traiter les hommes et les femmes de la même façon ne mène pas toujours à l'égalité. De traiter toutes les femmes de la même manière n'est pas non plus une solution puisque c'est passer sous silence les expériences de vie propres à chacune.

3 On reconnaît également dans Le Plan fédéral pour l'égalité entre les sexes que les lois et les politiques peuvent avoir des effets différents sur les hommes et les femmes. Le gouvernement fédéral s'engage à faire ressortir ces différences à l'intérieur de son champ de compétence. Afin de rendre ce processus plus facile, on accorde dans Le Plan fédéral une grande importance à la mise en œuvre systématique d'une analyse comparative entre les sexes.

4 La mise au point de nouvelles façons d'élaborer et de mettre en œuvre des politiques gouvernementales fait partie des grands défis posés par Le Plan fédéral. Étant donné les multiples facettes des questions d'égalité des sexes, la collaboration entre les ministères et les organismes du gouvernement fédéral est indispensable. Le Plan fédéral est inspiré des activités gouvernementales actuelles et propose de nouvelles mesures. Même si le gouvernement a pris certains nouveaux engagements précis, on s'attend néanmoins que Le Plan fédéral continuera

<sup>2</sup> Pour la création d'emplois pour la relance économique — Le plan d'action libéral pour le Canada, Parti libéral du Canada, 1993, p. 7.

<sup>3</sup> Ibid. p. 8



## QU'EST-CE QUE L'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES?

On entend par égalité entre les sexes que les femmes et les hommes aient des conditions égales pour réaliser leurs pleins droits et leur potentiel et pour contribuer à l'évolution politique, économique, sociale et culturelle du pays tout en profitant également de ces changements. L'égalité est essentielle à l'évolution de l'être humain et à la paix.

La réalisation de l'égalité entre les sexes exige que l'on reconnaisse que les régimes social, économique, culturel et politique actuels sont marqués par les différences entre les sexes; que la condition inéquitable des femmes est de nature systémique; que ces tendances sont affectées d'avantage par la race, l'ethnicité et l'incapacité; et qu'il est nécessaire de prendre en compte les particularités, les priorités et les valeurs des femmes dans toutes les principales institutions sociales.

Les obstacles à l'égalité ne découlent pas seulement d'attitudes et de traditions

anciennes au sujet des femmes, mais aussi de la race, de l'âge, de l'orientation sexuelle, d'incapacité, de la couleur, etc. En particulier, les contextes de vie des femmes qui ne font pas partie de la culture principale — les femmes qui ont une incapacité, les femmes autochtones, les femmes membres de minorités visibles, les femmes âgées, les lesbiennes, les mères seules, les femmes pauvres — sont très différents de la culture générale. Pour elles, l'accès à l'égalité a été plus ardue, et elle continue de l'être.

L'égalité pour toutes les femmes ne sera réalisée que lorsque ces attitudes, qui sont ancrées dans des institutions comme le lieu de travail, les établissements d'enseignement et la famille, seront remises en question et commenceront à changer. La réalisation de l'égalité réelle passe par des mesures qui s'adaptent à ces différences d'expériences et

de contextes entre les femmes et les hommes, et qui corrigent la nature systémique de l'inégalité. Cette notion d'égalité «de fond» reconnaît la nature systémique et structurelle de l'inégalité et reconnaît également que l'égalité des résultats passe à la fois par l'absence de discrimination et par des interventions positives.

La notion de l'égalité entre les sexes («gender equality» en anglais) s'impose depuis quelques années. Dans le *Plan d'action du Commonwealth sur les sexes et le développement* de 1995, on précise ce qui suit :

«le terme anglais 'gender' est parfois employé sans distinction pour désigner des notions différentes, et son usage varie d'une situation à l'autre. Il désigne parfois les «femmes», parfois les «sexes» et parfois plus précisément le sexe masculin ou le sexe féminin, c'est-à-dire les genres. Or le terme ne désigne pas les hommes et les femmes, mais bien les rapports entre les deux sexes ainsi que l'agencement social des rôles attribués aux femmes et aux hommes, aux filles et aux garçons ...».<sup>1</sup>

Pour réaliser l'égalité entre les sexes, les arrangements sociaux qui régissent les rapports entre les hommes et les femmes devront changer de sorte que la même valeur soit attribuée aux rôles respectifs que jouent les hommes et les femmes comme parents, travailleurs, élus et autres, et pour encourager une participation égale au processus décisionnel et bâtir une société juste et équitable.

<sup>1</sup> Secrétariat du Commonwealth. *Projet du Plan d'action du Commonwealth sur les sexes et le développement*, 1995, p. 31.

à leurs efforts, la violence faite aux femmes et aux enfants est devenue une des grandes orientations des politiques publiques. Il s'agit là d'un exemple frappant de la façon dont les interventions et le vécu des femmes ont façonné les lois, les politiques et les programmes ces dernières années. Cette participation n'aurait pu se produire, en grande partie, sans la contribution en temps et en expertise de milliers de personnes et d'organismes bénévoles qui travaillent au niveau des collectivités pour améliorer la vie des femmes.

En tant qu'élément de la collectivité, le secteur privé a la responsabilité de promouvoir la situation de la femme dans la société canadienne, et il est prêt à relever ce défi. Les banques comptent parmi les nombreux établissements qui ont adopté des programmes qui favorisent l'harmonisation de la vie professionnelle et familiale. Ces programmes sont l'exemple du travail concerté de divers partenaires, y compris l'industrie, les syndicats, les associations professionnelles et les organismes publics. Par ailleurs, certaines sociétés ont collaboré avec les gouvernements pour parrainer des programmes de formation et de recyclage destinés aux femmes qui arrivent sur le marché du travail rémunéré. Des organismes du secteur privé ont aussi mené de grandes campagnes de financement pour appuyer des activités comme la sensibilisation du public à la violence faite aux femmes.

Alors que surviennent des bouleversements économiques, politiques, sociaux et culturels, les partenariats entre les gouvernements, l'industrie et le secteur bénévole continueront de jouer un rôle crucial dans la promotion de l'égalité entre les sexes. On fait mention dans *Le Plan fédéral* d'exemples de telle collaboration.

## **DE L'ÉGALITÉ DES FEMMES À L'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES : COMPRENDRE LES NOTIONS**

Pour comprendre l'égalité des femmes il faut s'en remettre à l'histoire, car le concept a changé avec l'évolution de la conjoncture sociale, économique et politique. Au début du siècle, le mouvement féminin dans le monde industrialisé a cherché avant tout à obtenir ce qu'on appelle maintenant l'«égalité officielle», caractérisée par une lutte visant à obtenir pour les femmes les mêmes traitements, possibilités et privilèges que ceux accordés aux hommes. L'obtention du droit de vote a été bien entendu une des premières réussites des femmes. Malgré ces changements, les femmes ne sont pas encore entièrement les égales des hommes et elles n'ont pas accédé à part égale au processus décisionnel.

Le fait de traiter les femmes et les hommes de la même façon ne garantira pas des résultats égaux parce que les femmes et les hommes partent de niveaux sociaux et de contextes de vie différents.

survivantes, le financement de centres d'aide aux victimes d'agressions sexuelles, des maisons de transition, des programmes de formation pour les agents de police et des programmes de traitement pour les hommes violents.

Il s'est instauré, depuis 1982, une collaboration et un partenariat fructueux entre les gouvernements fédéraux, provinciaux et territoriaux qui visent l'avancement de l'égalité des femmes grâce aux efforts déployés par les ministres responsables de la Condition féminine. Par le biais de réunions annuelles, ces ministres ont notamment abordé ensemble des questions de politique officielle et rehaussé la sensibilité du public aux préoccupations des femmes.

Les ministres se sont penchés sur des questions comme la violence faite aux femmes, l'éducation et la formation des femmes, l'égalité des sexes dans le système judiciaire, l'harmonisation des responsabilités professionnelles et familiales et l'aventur économique des femmes. Ils se sont aussi réunis avec d'autres ministres sectoriels afin de faire avancer l'égalité des femmes et des filles dans des domaines comme l'enseignement.

Lors de la réunion annuelle de 1995, les ministres fédérale, provinciaux et territoriaux responsables de la Condition féminine ont affirmé une méthode qui tient compte de l'égalité des sexes dans l'élaboration des politiques et ils ont convenu de « l'importance d'entreprendre une analyse comparative entre les sexes comme partie intégrante du processus d'adoption de politiques du gouvernement ».

Pour atteindre l'égalité, les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux collaborent par le biais de leurs appareils gouvernementaux respectifs.

## LES PARTENAIRES DE LA SOCIÉTÉ

Les questions féminines sont des enjeux pour l'ensemble de la société. Tant les hommes que les femmes seront avantagés par la résolution définitive de ces questions. Le gouvernement fédéral s'engage à continuer de collaborer avec ses nombreux partenaires dans la société pour promouvoir l'égalité entre les sexes. Les organisations de femmes et autres associations professionnelles, des organismes publics et privés, des entreprises ainsi que des établissements d'enseignement ont tous joué un rôle important dans la promotion de l'égalité entre les sexes, par le truchement d'interventions communautaires, l'élaboration de normes professionnelles, des recherches et d'autres activités.

Au Canada, le secteur bénévole œuvre de longue date pour améliorer la condition féminine. Il y a notamment au Canada un réseau bien développé d'organisations de femmes qui contribuent à la formulation de plans d'action locaux et nationaux en matière d'égalité entre les sexes, qui fournissent des services directs aux femmes et aux enfants et qui informent tous les secteurs de la population et différents niveaux de gouvernement des enjeux liés à l'égalité entre les sexes. Grâce

Sur la scène internationale, CFC, en collaboration avec le ministère des Affaires étrangères et du Commerce extérieur, l'Agence canadienne de développement international (ACDI) et d'autres ministères fédéraux, représente l'engagement fédéral envers l'égalité des femmes à l'échelle mondiale et en fait la promotion. CFC représente le Canada au niveau international à l'occasion de rencontres tenues par des organismes comme la Commission de la condition de la femme des Nations Unies, le Commonwealth, l'OCDE et la Commission interaméricaine des femmes de l'OEA.

CFC diffuse de l'information sur les enjeux nationaux et internationaux qui intéressent et préoccupent les femmes et veille à ce que les initiatives fédérales de promotion de l'égalité des sexes soient communiquées à la population.

## LES GOUVERNEMENTS PROVINCIAUX ET TERRITORIAUX

En vertu de la Constitution canadienne, les provinces et les territoires ont compétence principale en matière d'enseignement, d'administration de la justice et de prestation des services sociaux et des soins de santé. L'avancement de l'égalité des femmes est donc influencé dans une grande mesure par les actions qu'entreprennent les gouvernements provinciaux et territoriaux.

Dans les *Stratégies pour la santé de la population* qui ont été élaborées en 1994 par les ministères de la Santé des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux, on reconnaît que le revenu et le statut social de même que les réseaux de soutien social, le niveau de scolarité et l'environnement influent sur le mieux-être des hommes, des femmes et des enfants canadiens.

Par exemple, il y a déjà de nombreuses années que des questions comme l'équité en matière d'emploi et la parité salariale sont abordées dans les codes du travail et les pratiques connexes. Plusieurs gouvernements provinciaux se sont dotés de plans d'équité en matière d'emploi. Des lois qui contraignent les employeurs à verser une rémunération égale pour des fonctions équivalentes ou essentiellement équivalentes sont en vigueur dans toutes les provinces et les territoires. Par ailleurs, plusieurs provinces ont adopté des lois sur la parité salariale qui s'appliquent principalement à la fonction publique et aux organismes publics. La responsabilité de former et de recycler la main-d'œuvre est reprise de plus en plus souvent par les gouvernements provinciaux, qui s'occupent aussi de la prestation de services de garderies, une condition importante à la réalisation de l'égalité financière des femmes.

Toutes les provinces et les territoires se sont donnés pour priorité de faire face au problème de la violence faite aux femmes. Toutes les instances en cause ont pris part à une foule d'interventions, y compris la conception et la mise sur pied de modèles de refuges d'urgence, des campagnes de sensibilisation du public, la création de comités consultatifs interministériels — dont les membres représentent des organismes communautaires, l'humanisation du système judiciaire pour les



## L'APPAREIL FÉDÉRAL DE LA FEMME

À l'aube du XXI<sup>e</sup> siècle

Au Canada, depuis 1976, certains ministères et organismes fédéraux se sont dotés de mécanismes visant à intégrer les préoccupations des femmes dans la formulation des politiques.

La création de Condition féminine Canada (CFC) en 1976 a constitué une étape marquante dans l'établissement de l'appareil gouvernemental national de promotion de la femme. En tant qu'organisme fédéral mandaté en vertu du décret en conseil 1976-779 et de la *Loi de 1976-1977 sur les crédits*, CFC doit «coordonner les politiques relatives à la situation de la femme et gérer les programmes qui s'y rapportent». À ce titre, CFC agit en chef de file et fournit au ministre responsable de la Condition féminine ainsi qu'aux ministères et organismes fédéraux des compétences spécialisées ainsi que des conseils stratégiques sur les questions qui touchent les femmes. Par ses activités de recherche, d'analyse et d'élaboration de politiques, ses activités internationales et intergouvernementales, le financement, l'aide technique et les communications, CFC encourage activement l'intégration de l'égalité entre les sexes dans tous les initiatives du gouvernement fédéral.

Grâce à sa structure régionale, CFC peut constituer et entretenir des contacts réguliers avec des organisations de femmes de tout le pays, disposant ainsi d'un instrument qui permet à ces organisations de faire connaître leurs préoccupations.

CFC analyse pour les décideurs de l'État et du secteur privé les questions et les tendances courantes et nouvelles dans le domaine de l'égalité entre les sexes et encourage des modifications concrètes des politiques et des programmes qui touchent les femmes. Des recherches indépendantes informent le secteur fonctionnel stratégique, CFC administre également un centre de documentation où sont conservés des données et des documents de recherche provenant d'études sur des questions féminines effectuées par CFC ou pour son compte. On a également incorporé à ce centre les collections provenant du Programme de promotion de la femme (qui faisait auparavant partie du ministère du Développement des ressources humaines) et du Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme (qui a cessé ses opérations). Le financement octroyé par CFC aide les organisations de femmes et autres groupes aux niveaux national, régional et local à poursuivre leurs efforts pour promouvoir l'égalité entre les sexes et des changements systémiques à long terme.

Au niveau fédéral, CFC entretient avec les gouvernements provinciaux et territoriaux des rapports stratégiques et suit de près les progrès réalisés dans les provinces et les territoires sur le plan de l'égalité entre les sexes, de l'éducation et de la formation pour les femmes et de la prévention de la violence faite aux femmes. Il préside des réunions et des comités intergouvernementaux auxquels prennent part des hauts fonctionnaires qui s'occupent de ces questions.

pour promouvoir l'égalité entre les sexes au cours des cinq prochaines années. L'objectif mondial de l'égalité entre les sexes est appuyé par les conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) et fait partie intégrante des ententes issues de conférences mondiales récentes sur les enfants (New York, 1990), l'environnement (CNUED, Rio de Janeiro, 1992), les droits de la personne (Vienne, 1993), la population et le développement (CIPD, Le Caire, 1994) et le développement social (SMDS, Copenhague, 1995). Cet objectif se reflète également dans le travail en cours d'organismes des Nations Unies comme l'Organisation mondiale de la santé, le Programme des Nations Unies pour l'environnement, l'UNICEF, l'UNESCO, les commissions économiques régionales et la Banque mondiale.

D'autres ententes guident le Canada comme membre de diverses organisations internationales. La Commission interaméricaine des femmes de l'Organisation des États américains (OEA), créée au cours des années 1920, a élaboré une convention sur la violence faite aux femmes (la Convention interaméricaine sur la prévention, la sanction et l'élimination de la violence faite aux femmes). Le Commonwealith a pour principe fondamental l'égalité des races. Il a intégré récemment le principe de l'égalité des sexes et a instauré rapidement l'analyse et la planification comparatives entre les sexes comme façon très efficace d'obtenir des résultats. La *Déclaration d'Ottawa sur les femmes et l'ajustement structurel* de 1991 et le projet du Plan d'action du Commonwealith sur les sexes et le développement, qui sera adopté plus tard cette année, sont le reflet de ces activités. Outre le Groupe de travail n° 6 sur le rôle des femmes dans l'économie et le Groupe de travail sur les femmes et le développement du Comité d'aide au développement, l'Organisation pour la coopération et le développement économiques (OCDE) a instauré une politique d'intégration des femmes dans toutes ses activités. Comme d'autres pays de l'OCDE ressemblent à de nombreux égards au Canada, les ententes et les études comparatives de l'OCDE sont particulièrement importantes au niveau de l'élaboration de la politique canadienne.

Le Canada a joué un rôle de premier plan en matière de coopération internationale en ce qui a trait aux questions spécifiques aux sexes, notamment en préconisant que les ONG qui œuvrent pour les femmes jouent un rôle plus poussé et axé sur la collaboration. Dans leurs secteurs respectifs de compétence et de responsabilité, tous les ministères et organismes fédéraux s'efforcent de promouvoir l'égalité entre les sexes dans leurs activités avec d'autres pays et avec des organismes internationaux. Dans le cadre de la politique étrangère du Canada, Femmes et développement est une des six priorités du Programme d'aide publique au développement.

certaines groupes ou à certaines personnes; il faut qu'elle soit associée à un désavantage. L'égalité est alors servie par les politiques gouvernementales qui tiennent compte des circonstances particulières des Canadiennes et des Canadiens qui, à cause d'un trait inhérent comme la couleur ou le sexe, se trouvent désavantagés sur les plans social, politique ou juridique.

En outre, les dispositions de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* protègent également l'égalité des femmes en interdisant les pratiques discriminatoires fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'état civil, la situation de famille, une incapacité ou l'état de personne gracée. La *Loi* fait état d'un mécanisme de règlement des plaintes déposées par des particuliers ou des groupes et qui ont trait à des programmes, à des politiques ou à des lois du gouvernement ainsi qu'à des actes discriminatoires au niveau de l'emploi ou des services qui sont associés à des sociétés sous réglementation fédérale, ce qui se trouve en fait à toucher 11 p. 100 de la main-d'œuvre canadienne — la *Charte canadienne des droits et libertés* n'est applicable qu'aux actions du gouvernement. La *Loi* interdit explicitement le harcèlement sexuel et oblige tous les employeurs à verser à tous leurs employés une rémunération égale pour un travail de valeur égale.

## LES OBLIGATIONS ET LES ENGAGEMENTS INTERNATIONAUX

L'égalité entre les sexes est enchâssée dans la *Charte des Nations Unies*, dont on célèbre le 50<sup>e</sup> anniversaire cette année, ainsi que dans la *Déclaration universelle des droits de l'homme*. Elle constitue un principe fondamental d'importants accords des Nations Unies entraînant des obligations juridiques sur les droits de la personne, les droits politiques et civils, ainsi que les droits économiques, sociaux et culturels. Le Canada est signataire de ces accords. La plus récente *Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes* de 1979 (CEDEF) précise les objectifs et les mesures nécessaires pour instaurer l'égalité entre les sexes dans la vie publique et privée. On reconnaît, avec la CEDEF, qu'il faut prendre en considération l'incidence des lois pour déterminer si celles-ci sont discriminatoires et que des mesures d'action positive sont parfois nécessaires pour rectifier des tendances historiques à la discrimination. Le Canada a ratifié la CEDEF en 1981. La *Déclaration des Nations Unies sur l'élimination de la violence faite aux femmes* qui a été adoptée par l'Assemblée générale en 1993 est le fruit d'une initiative canadienne.

De nombreuses autres ententes découlent de l'évolution du contexte international, comme l'incidence de la restructuration économique sur les femmes ou la reconnaissance de la violence faite aux femmes, enjeu qui ne se retrouve pas dans la CEDEF. Les *Stratégies prospectives d'action de Nairobi*, en vigueur de 1985 à 2000, constituent un plan d'action détaillé qui vise un vaste éventail d'enjeux socioéconomiques, politiques et culturels. Le projet de la *Plate-forme d'action* de Beijing porte avant tout sur les priorités critiques pour accélérer les efforts entrepris

# FAIRE PROGRESSER L'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES

La *Charte canadienne des droits et libertés* de même que d'autres lois visant l'égalité, les obligations et les engagements internationaux du Canada, les organismes du gouvernement fédéral, provinciaux et territoriaux chargés d'améliorer la condition féminine, le réseau bien établi d'organisations de femmes du Canada et des partenaires de la société ont joué un rôle indispensable dans l'avancement de l'égalité des sexes et ils continueront de le faire.

## LES DROITS À L'ÉGALITÉ

La protection constitutionnelle de l'égalité des sexes est prévue dans la *Charte canadienne des droits et libertés*. L'article 15 interdit la discrimination fondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'âge ou les déficiences mentales ou physiques. L'article 28 prévoit que les droits et libertés mentionnés dans la *Charte* sont garantis également aux hommes et aux femmes. En général, la *Charte* s'applique aux rapports entre un particulier et le gouvernement plutôt qu'entre deux particuliers.

### LES ARTICLES 15 ET 28 DE LA CHARTE CANADIENNE DES DROITS ET LIBERTÉS

15. (1) La loi ne fait exception de personne et s'applique également à tous, et tous ont droit à la même protection et au même bénéfice de la loi, indépendamment de toute discrimination, notamment des discriminations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'âge ou les déficiences mentales ou physiques..

(2) Le paragraphe (1) n'a pas pour effet d'interdire les lois, programmes ou activités destinés à améliorer la situation d'individus ou de groupes défavorisés, notamment du fait de leur race, de leur origine nationale ou ethnique, de leur couleur, de leur religion, de leur sexe, de leur âge ou de leurs déficiences mentales ou physiques

28. Indépendamment des autres dispositions de la présente *Charte*, les droits et libertés qui y sont mentionnés sont garantis également aux personnes des deux sexes.

Dans l'affaire *Andrews c. B.C. Law Society*, la Cour suprême du Canada a affirmé que la disposition de la *Charte* qui a trait à l'égalité vise à protéger contre la discrimination les groupes de la société qui sont désavantagés sur les plans social, politique et juridique. Il peut y avoir discrimination si une loi a pour objet ou effet de désavantager les membres d'un groupe en particulier par rapport à d'autres membres de la société. Pour accéder à l'idéal de l'égalité complète aux yeux de la loi et en vertu de celle-ci, il faut d'abord prendre en considération l'impact de la loi sur la personne ou le groupe. La Cour a rejeté fermement la norme d'égalité fondée sur le «traitement égal ou identique» reconnaissant que «... toute différence de traitement entre des individus devant la loi ne produit pas forcément une inégalité et aussi qu'un traitement identique peut fréquemment engendrer de graves inégalités». La discrimination n'est pas uniquement le fait d'une distinction au niveau du traitement accordé à





## LES OBJECTIFS DU PLAN FÉDÉRAL

1. Instaurer l'analyse comparative entre les sexes dans tous les ministères et organismes fédéraux.
2. Améliorer l'autonomie et le mieux-être financiers des femmes.
3. Améliorer le mieux-être physique et psychologique des femmes.
4. Réduire la violence dans la société, et en particulier la violence faite aux femmes et aux enfants.
5. Promouvoir l'égalité entre les sexes dans toutes les facettes de la vie culturelle canadienne.
6. Intégrer les perspectives des femmes dans les affaires publiques.
7. Promouvoir et appuyer l'égalité entre les sexes à l'échelle mondiale.
8. Faire avancer l'égalité entre les sexes pour les employées et employés des ministères et organismes fédéraux.

De plus, en septembre 1995, des milliers de femmes de toutes les régions du monde se réuniront à Beijing, en Chine, dans le cadre de la quatrième Conférence mondiale des Nations Unies sur les femmes. C'est à cette occasion que les gouvernements, après avoir passé en revue la situation des femmes au cours de la dernière décennie, adopteront une *Plate-forme d'action* mondiale afin d'accélérer le progrès vers l'égalité entre les sexes. Les Nations Unies ont demandé à tous leurs États membres de formuler des plans nationaux pour atteindre cet objectif.

Le présent document est la réponse du Canada à cet appel. *Le Plan fédéral pour l'égalité entre les sexes* est le fruit d'une collaboration qui traduit l'engagement du gouvernement fédéral envers l'égalité entre les sexes. Il est l'aboutissement de l'effort concerté déployé par 24 ministères et organismes fédéraux. Dans les deux premiers chapitres, il est question du contexte dans lequel se situe le plan et de la notion d'égalité. Huit objectifs clés destinés à améliorer la condition féminine dans divers domaines sont énoncés dans *Le Plan fédéral*. À chacun des objectifs sont associés les grands enjeux et les priorités d'action. Les objectifs sont conformes aux 12 secteurs d'action définis dans le projet de la *Plate-forme d'action* des Nations Unies et au Commonwealth en ce qui a trait à l'adoption de l'analyse comparative entre les sexes dans le processus d'élaboration des lois, des politiques et des programmes.

## L'AVANCEMENT DES DROITS DE LA FEMME AU CANADA

- 1916- Premières provinces à donner aux femmes le droit de vote : Alberta, Saskatchewan et Manitoba
- 1918- Les femmes obtiennent le droit de vote aux élections fédérales
- 1920- Les femmes ont le droit d'être élues au Parlement
- 1921- Première femme élue à la Chambre des communes
- 1928- La Cour suprême du Canada statue que les femmes ne sont pas des "personnes" et ne peuvent donc accéder au Sénat du Canada
- 1929- Le Conseil privé britannique infirme la décision de la Cour suprême
- 1930- Première femme nommée sénatrice
- 1952- Première province à adopter une loi sur l'égalité salariale : Ontario
- 1955- Annulation des restrictions visant l'emploi des femmes mariées dans la fonction publique fédérale
- 1956- Adoption d'une loi garantissant un salaire égal pour un travail égal dans les entreprises relevant du gouvernement fédéral
- 1957- Première femme nommée ministre
- 1961- Adoption de la *Déclaration des droits*
- 1977- La *Loi sur les droits de la personne* interdit la discrimination sexuelle et garantit aux femmes une rémunération égale pour des fonctions équivalentes; le *Code canadien du travail* est modifié en conséquence et prévoit 17 semaines de congé de maternité
- 1978- Le *Code canadien du travail* est modifié de façon à interdire le congédiement pour motif de grossesse
- 1982- Entrée en vigueur de l'article 28 de la *Charte canadienne des droits et libertés* – les garanties de la Charte s'appliquent aux deux sexes
- 1983- La *Loi sur les droits de la personne* est modifiée afin d'interdire le harcèlement sexuel et la discrimination fondée sur la grossesse et la situation conjugale ou familiale
- 1984- La Constitution est modifiée afin d'affirmer que les avantages liés aux droits et aux traités autochtones sont garantis aux hommes et aux femmes
- 1984- Première femme nommée gouverneur général
- 1985- Entrée en vigueur de l'article 15 de la *Charte canadienne des droits et libertés* qui garantit à tous les Canadiens l'égalité devant la loi et la protection et le bénéfice de la loi
- 1985- La *Loi sur les Indiens* est modifiée pour redonner le statut et le droit d'être membre d'une bande aux Indiennes qui les avaient perdus en épousant un non-Indien
- 1985- Expansion du Programme de contestation judiciaire qui vise désormais aussi les causes se rapportant aux droits à l'égalité
- 1986- Adoption de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* s'appliquant aux sociétés d'Etat et aux entreprises régies par le gouvernement fédéral pour corriger la discrimination historique et systémique contre des groupes désignés
- 1993- La Commission de l'immigration et du statut de réfugié adopte des directives sur les revendicatrices du statut de réfugié
- 1994- Rétablissement du financement de causes juridiques types sur l'égalité : Programme d'enrichissement du droit de la Charte
- 1995- Le gouvernement fédéral intègre l'analyse comparative entre les sexes aux lois et aux politiques qu'il adopte

L'année 1995 est importante au Canada car elle marque le dixième anniversaire de l'entrée en vigueur des dispositions de la *Charte canadienne des droits et libertés* qui ont trait à l'égalité. Elle est aussi l'année du 25<sup>e</sup> anniversaire de la présentation du rapport de la Commission royale sur la situation de la femme, fruit d'une étude capitale sur les femmes au Canada qui a abouti à la formulation de plus de 150 recommandations visant à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes.

Alors que le tournant du siècle approche, le Canada est fermement résolu à améliorer la situation de la femme au Canada et dans le monde entier en adoptant des stratégies pour privilégier l'égalité entre les sexes, aider les femmes à atteindre l'autonomie et le mieux-être financiers et préserver leur santé et leur personne de la violence. Le gouvernement du Canada tient à veiller à ce que les femmes soient les artisanes des procédés et des circonstances qui façonnent leur vie, en plus d'y participer. Ces engagements font partie intégrante de la politique du Canada qui vise le développement humain de sa population et le développement durable du pays. D'atteindre ces objectifs dans un monde où les changements se succèdent rapidement constitue non seulement un tour de force, mais aussi une occasion.

Les défis de l'avenir ne seront pas moins intimidants que ceux du passé. La société canadienne doit réussir à s'adapter à des changements démographiques généralisés, à l'évolution de sa structure culturelle, à la montée des préoccupations environnementales, au fossé grandissant entre les riches et les pauvres, aux pressions causées par la restructuration de l'économie mondiale et aux transformations sociales générales provoquées par la nouvelle révolution technologique. Tous les échelons de gouvernement doivent œuvrer pour faciliter l'avènement de cet ordre nouveau. La progression de l'égalité entre les sexes s'inscrit dans la responsabilité qui incombe aux gouvernements d'entretenir une société qui apprécie tous ses membres et qui les traite avec dignité et respect. L'histoire montre que les solutions miracles aux réalités sociales, politiques et économiques complexes sont très rares. L'inégalité persistante entre les sexes prouve le besoin d'une vision à long terme. *Le Plan fédéral pour l'égalité entre les sexes* prépare le terrain pour l'entrée du Canada dans cette nouvelle ère.

Le Canada est fier des progrès qu'il a réalisés au chapitre de l'égalité des femmes. Les efforts concertés des gouvernements fédéral, provinciaux, territoriaux et municipaux, d'associations de femmes, des ONG, d'associations professionnelles, d'établissements d'enseignement et d'entreprises du secteur privé ont provoqué des changements remarquables en très peu de temps. Le Canada a effectué d'importantes réformes du droit civil et criminel en ce qui touche notamment la violence faite aux femmes, les agressions sexuelles, le harcèlement sexuel, les mauvais traitements infligés aux enfants et le contrôle des armes à feu; il a épaulé des ONG qui œuvrent pour l'égalité et il a mis en place un appareil gouvernemental de promotion de la femme conçu de sorte que les acquis en matière d'égalité soient incorporés peu à peu aux politiques gouvernementales. Au Canada, le nombre de femmes inscrites dans des établissements postsecondaires et qui en sont diplômées à des niveaux supérieurs ne cesse d'augmenter. Par ailleurs, on reconnaît de plus en plus les besoins de santé particuliers des femmes, celles-ci participent de façon croissante au processus politique et elles sont de plus en plus nombreuses à occuper des postes assortis d'un pouvoir économique. Les progrès réalisés dans tous ces domaines ont amélioré la qualité de vie des femmes et des hommes au Canada. En revanche, il persiste des inégalités à d'autres points de vue, comme la pauvreté.





**Objectif 3 :** *Améliorer le mieux-être physique et psychologique des femmes* — cet objectif s'inscrit dans une stratégie sur la santé des femmes qui reconnaît et tient pleinement compte de la nature du vécu de celles-ci, en ce qui a trait à la recherche, à l'élaboration de politiques et à la pratique dans le secteur de la santé.

**Objectif 4 :** *Réduire la violence dans la société, et en particulier la violence faite aux femmes et aux enfants* — cet objectif affirme les mesures déjà prises pour contrer la violence faite aux femmes dans le contexte global des efforts que déploie le gouvernement fédéral pour enrayer la violence dans la société en général.

**Objectif 5 :** *Promouvoir l'égalité entre les sexes dans toutes les facettes de la vie culturelle canadienne* — cet objectif vise la commémoration des diverses contributions des femmes dans l'histoire du Canada, améliore l'accès de celles-ci aux moyens d'expression culturelle, encourage leur participation à la vie culturelle et appuie leur représentation réaliste et positive dans la culture populaire et les médias.

**Objectif 6 :** *Intégrer les perspectives des femmes dans les affaires publiques* — par cet objectif, on cherche à assurer que les femmes participeront aux affaires publiques et au processus décisionnel.

**Objectif 7 :** *Promouvoir et appuyer l'égalité entre les sexes à l'échelle mondiale* — cet objectif réaffirme le rôle de chef de file que le Canada joue sur la scène internationale dans la promotion de l'égalité entre les sexes.

**Objectif 8 :** *Faire avancer l'égalité entre les sexes pour les employées et employés des ministères et organismes fédéraux* — cet objectif vise la répartition équitable des débouchés et des résultats pour les fonctionnaires fédérales.

Dans le contexte de ces objectifs, les 24 ministères et organismes fédéraux qui ont participé à la démarche ont passé en revue leurs politiques, programmes et activités et formulé des actions qui amélioreront l'égalité entre les sexes dans les années à venir.

Alors que le XX<sup>e</sup> siècle touche à sa fin, le gouvernement du Canada est bien décidé à améliorer la situation de la femme au Canada et dans le monde entier en adoptant des stratégies de promotion de l'égalité entre les sexes qui aident les femmes à gagner leur autonomie et leur mieux-être financiers et qui les préservent, tant leur personne que leur santé, de la violence. Le gouvernement fédéral reconnaît qu'un de ses devoirs les plus importants est d'entretenir une société qui attache de la valeur à chacun de ses membres et qui traite chacun d'eux avec dignité et respect. Vu la complexité du contexte social, politique, culturel et économique actuel, on ne peut s'attendre que l'égalité survienne du jour au lendemain. C'est justement la persistance de l'inégalité entre les sexes qui affirme le besoin d'articuler une vision à long terme. *Le Plan fédéral pour l'égalité entre les sexes* est l'ossature de cette vision.

*Le Plan fédéral pour l'égalité entre les sexes* est fondé sur le principe que les hommes et les femmes doivent tous prendre part à la recherche d'une société équitable et que les deux sexes tireront avantage de ce nouvel ordre. On reconnaît que la création et la consolidation des partenariats entre les femmes, et entre les femmes et les hommes, ainsi qu'entre les universités, les groupes communautaires, les organisations non gouvernementales, le secteur privé et tous les niveaux de gouvernement seront de plus en plus importantes au cours des prochaines années, alors qu'il faudra trouver des solutions stratégiques plus efficaces et mieux informées pour compenser l'incertitude des ressources.

Le gouvernement a la ferme conviction que toutes ces activités, y compris *Le Plan fédéral*, doivent s'appuyer sur la collaboration entre les ministères et les organismes fédéraux. En s'inspirant des activités gouvernementales actuelles, on propose dans *Le Plan fédéral* des nouvelles mesures. On s'attend que *Le Plan fédéral* continuera d'évoluer à mesure que les ministères et les organismes mettront à jour et préciseront leurs activités selon l'évolution de la situation mûe par un remaniement de l'appareil gouvernemental entrepris en 1994 et les tendances socioéconomiques qui se font sentir au pays et dans le monde entier.

*Le Plan fédéral* tient compte des grandes questions qui se posent à l'échelle mondiale et nationale alors qu'il s'engage dans la voie de la pleine égalité des femmes et des hommes au Canada. Les orientations générales et les activités futures du *Plan fédéral* sont organisées selon huit grands objectifs, qui tiennent pleinement compte des domaines de préoccupation critique énoncés dans le projet de la *Plate-forme d'action* de Beijing.

Le document explique aussi de façon détaillée les engagements qu'a pris le gouvernement et qui se rattachent à ces huit objectifs.

**Objectif 1 :** *Instaurer l'analyse comparative entre les sexes dans tous les ministères et organismes fédéraux* — avec cet objectif, on propose une démarche systématique destinée à éclairer et à guider le processus d'élaboration des lois et des politiques au niveau fédéral en tenant compte des conséquences différentes, s'il y en a, sur les hommes et les femmes. Cet objectif est donc la trame des objectifs suivants.

**Objectif 2 :** *Améliorer l'autonomie et le mieux-être financiers des femmes* — cet objectif préconise l'évaluation du travail rémunéré et non rémunéré effectué par les femmes, la participation équitable des femmes dans la population active rémunérée et non rémunérée ainsi que le partage équitable des responsabilités professionnelles et familiales entre les femmes et les hommes; il vise aussi à encourager l'entrepreneuriat chez les femmes et à promouvoir la sécurité et le mieux-être financiers de celles-ci.

À L'AUBE DU XXI<sup>e</sup> SIÈCLE :  
LE PLAN FÉDÉRAL POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES

Le Canada, à l'instar des autres pays membres des Nations Unies, a été invité à formuler un plan national pour l'avancement de la condition féminine à la fois à l'intérieur de ses frontières et à l'échelle mondiale. Le *Plan fédéral pour l'égalité entre les sexes* constitue la réponse du Canada à cet appel et sa contribution à la réalisation des objectifs de la *Plate-forme d'action mondiale* qui doit être adoptée à la quatrième Conférence mondiale des Nations Unies sur les femmes qui se déroulera à Beijing, en Chine, en septembre 1995.

Le *Plan fédéral* a été élaboré dans un effort concerté qui témoigne de la volonté du gouvernement du Canada d'aller de l'avant en qui a trait à l'égalité entre les sexes. À la fois un énoncé des engagements pris et un cadre d'action pour l'avenir, *Le Plan fédéral* est l'aboutissement du travail conjoint de 24 ministères et organismes fédéraux, sous l'égide de Condition féminine Canada.

Dans un premier temps, *Le Plan fédéral* rend compte des actions et des politiques qui ont permis au Canada de se rapprocher du but qu'il vise, à savoir l'égalité pour tous ses citoyennes et citoyens. On souligne l'acharnement et les efforts soutenus des personnes et des organisations de toutes les sphères de la vie canadienne — tant de tous les niveaux de gouvernement que des organisations de femmes, des organisations non gouvernementales (ONG), des organisations bénévoles et des établissements du secteur privé — qui œuvrent pour l'égalité des femmes. En revanche, *Le Plan fédéral* affirme aussi que la partie est loin d'être gagnée.

*Le Plan fédéral pour l'égalité entre les sexes* reconnaît les nombreux différents contextes de vie des Canadiennes. Ces contextes découlent non seulement de différences entre les sexes, mais aussi de l'âge, la race, la classe sociale, l'origine nationale et ethnique, l'orientation sexuelle, le niveau d'aptitude physique et mentale, l'origine régionale, la langue et la religion. L'égalité, affirme-t-on dans le document, ne peut passer que par l'appréciation de cette diversité.

On définit dans *Le Plan fédéral* cette notion complexe qu'est l'égalité entre les sexes, en insistant sur le fait qu'elle ne renvoie justement pas aux femmes et aux hommes, mais bien aux rapports qu'ils entretiennent l'un envers l'autre et aux façons dont leurs rôles respectifs sont agencés dans la société. Il n'y aura égalité entre les sexes que lorsque les issues seront identiques pour les femmes et les hommes. On reconnaît également dans le document que malgré les progrès qui ont été réalisés, les femmes ne sont pas complètement les égales des hommes et elles ne jouissent pas d'un accès égal aux niveaux décisionnels de la société canadienne.





TABLE DES MATIÈRES

Sommaire .....	1
Introduction .....	1
Faire progresser l'égalité entre les sexes .....	5
Les droits à l'égalité .....	5
L'appareil fédéral de promotion de la femme .....	8
Les gouvernements provinciaux et territoriaux .....	9
Les partenaires de la société .....	10
De l'égalité des femmes à l'égalité entre les sexes : comprendre les notions .....	11
Le Plan fédéral pour l'égalité entre les sexes .....	13
Aperçu du <i>Plan fédéral</i> .....	13
OBJECTIF 1 — INSTAURER L'ANALYSE COMPARATIVE ENTRE LES SEXES DANS TOUTES LES MINISTÈRES ET ORGANISMES FÉDÉRAUX .....	17
OBJECTIF 2 — AMÉLIORER L'AUTONOMIE ET LE BIEN-ÊTRE FINANCIERS DES FEMMES .....	21
OBJECTIF 3 — AMÉLIORER LE BIEN-ÊTRE PHYSIQUE ET PSYCHOLOGIQUE DES FEMMES .....	38
OBJECTIF 4 — RÉDUIRE LA VIOLENCE DANS LA SOCIÉTÉ, ET EN PARTICULIER LA VIOLENCE FAITE AUX FEMMES ET AUX ENFANTS .....	48
OBJECTIF 5 — PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES DANS TOUTES LES FACETTES DE LA VIE CULTURELLE CANADIENNE .....	62
OBJECTIF 6 — INTÉGRER LES PERSPECTIVES DES FEMMES DANS LES AFFAIRES PUBLIQUES .....	71
OBJECTIF 7 — PROMOUVOIR ET APPUYER L'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES À L'ÉCHELLE MONDIALE .....	75
OBJECTIF 8 — FAIRE AVANCER L'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES POUR LES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DES MINISTÈRES ET ORGANISMES FÉDÉRAUX .....	82
Conclusion .....	89
Index : Les ministères et les organismes fédéraux touchés .....	91

conçoit des programmes, élabore des politiques et met en œuvre les lois. Elle modifiera l'effet du gouvernement sur la vie des femmes puisqu'elle tiendra compte des perspectives de celles-ci. Il s'agit d'un changement de méthode relativement simple qui promet d'avoir de vastes conséquences.

Pourtant, on aura beau faire, l'égalité ne surviendra pas à cause d'une solution unique, d'une seule mesure ou d'un intervenant en particulier. L'égalité entre les sexes est l'affaire de tous. Le *Plan fédéral* confirme le rôle du gouvernement dans un vaste partenariat avec la société, où il consulte des particuliers et des établissements publics, parapublics et privés et agit de concert avec eux.

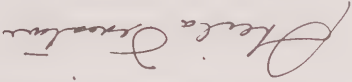
Ensemble, les Canadiennes et Canadiens doivent prôner l'égalité entre les sexes au sein d'une société complexe et diverse. De nombreux facteurs, comme l'âge, la race, l'origine ethnoculturelle, une incapacité, les circonstances individuelles, donnent lieu à une foule de façons différentes d'interpréter l'égalité. Nous devons reconnaître et respecter les différences réelles au niveau des intérêts, des priorités et des aspirations.

Les points d'action sont nombreux : fermer l'écart entre les femmes et les hommes dans le domaine de la recherche médicale et des soins de santé; apprécier les femmes non seulement comme consommatrices, mais aussi comme personnes qui contribuent à la formulation des politiques publiques et au Trésor public; faire le partage équitable entre les femmes et les hommes des responsabilités professionnelles et familiales; valoriser le travail — rémunéré et non rémunéré — que font les femmes; à vrai dire, replacer l'activité au sein du marché dans le contexte plus vaste de l'activité économique en général.

L'égalité est une question de santé, non seulement pour les femmes, mais pour le pays tout entier. On pourrait même dire que l'égalité entre les sexes est en somme un changement de mode de vie fait dans l'intérêt de la santé de la nation. Les changements que nous faisons aujourd'hui et dans chacun des jours à venir auront des conséquences durables.

Au  $\text{XXIX}^{\text{e}}$  siècle, ce seront les pays qui auront atteint l'égalité entre les sexes qui seront considérés comme les chefs de file du monde. Ils compteront parmi d'autres nations avancées qui considèrent que le développement humain est la mesure véritable de la richesse et de la santé. Plus qu'une question de justice sociale, l'égalité entre les sexes sera placée sur le même pied que d'autres idées d'avant-garde. Elle est une notion qui intègre l'idée que l'activité humaine supprime est celle qui survient entre les individus, dans les familles et les collectivités, pour soutenir la condition humaine et l'améliorer. L'activité économique structurée doit être subjugnée à cette activité première.

Le Canada est reconnu pour son leadership à l'échelle internationale en matière d'égalité entre les sexes. Il s'agit là d'un respect que nous continuerons de gagner, et de mériter, au  $\text{XXIX}^{\text{e}}$  siècle.



Sheila Finestone

Secrétaire d'Etat (Situation de la femme)

# À L'AUBE DU XXI<sup>e</sup> SIÈCLE : LE PLAN FÉDÉRAL POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES

À l'aube d'un siècle nouveau, nous tous, Canadiennes et Canadiens, vivons à une époque où les changements se succèdent rapidement. C'est pratiquement tous les aspects de nos vies qui sont touchés — des rapports que nous entretenons en famille à nos rapports avec la collectivité mondiale, en passant, bien entendu, par les rapports entre les femmes et les hommes.

La recherche de l'égalité entre les sexes a été un courant de changement dynamique et vital au Canada au cours des trois dernières décennies, un courant qui traverse tous les grands dossiers de l'heure et qui touche chacune de nos vies. L'égalité entre les sexes, de par sa définition, suppose la participation conjointe des femmes et des hommes à la recherche de la justice et aux avantages qui découlent de l'égalité. Ces changements sont essentiels au mieux-être futur de nos filles et de nos fils.

Alors qu'approche la quatrième Conférence mondiale des Nations Unies sur les femmes à Beijing, il demeure une question — comment allons-nous procéder d'ici? Plus encore, quel rôle chacun de nous peut-il jouer pour faire en sorte que les femmes au Canada, et dans le monde entier, bénéficient des mêmes occasions que les hommes de participer à la vie de la société, d'y contribuer et d'en retirer des avantages égaux?

On ne peut nier que les femmes — et les hommes — vivent aujourd'hui dans un Canada rendu meilleur par les avancées faites sur le plan de l'égalité entre les sexes. Ces progrès ont provoqué des changements dans le milieu de travail, dans les politiques publiques et dans les attitudes personnelles, sans compter dans la vie de chacun.

Le Canada et son peuple continuent non seulement d'affirmer le principe de l'égalité entre les sexes, mais aussi d'appuyer les actions qui visent à le concrétiser — même en ces temps incertains. Autrement dit, il faut adapter les stratégies en fonction de l'incertitude des temps. Dans le présent rapport, *À l'aube du XXI<sup>e</sup> siècle : Le Plan fédéral pour l'égalité entre les sexes*, le gouvernement expose ses contributions aux solutions. *Le Plan fédéral* vient appuyer les engagements pris par le gouvernement en matière d'égalité et jalonner une démarche destinée à accélérer cette avance.

S'il est vrai que les temps sont difficiles, en ce moment, sur le plan économique, on ne peut en revanche considérer que l'égalité entre les sexes est un à-côté des temps heureux. Les droits à l'égalité sont des droits de la personne — il s'agit là d'un précepte fondamental qui influe sur la façon dont nous vivons, que les temps soient heureux ou durs. Nous devons assumer les conséquences du choix que nous faisons, entre sabrer les dépenses aujourd'hui et renoncer aux avantages immédiats et à long terme de l'investissement dans l'égalité entre les sexes.

La tendance aujourd'hui est à la réduction de la taille des gouvernements et à l'amélioration de leur rentabilité. On propose donc, dans *Le Plan fédéral*, d'amorcer le changement au niveau économique — en ayant recours, par exemple, à l'analyse comparative entre les sexes. L'adoption d'une telle démarche changera la perspective dans laquelle le gouvernement envisage les enjeux.



Données de catalogage avant publication (Canada)

Canada. Condition féminine Canada

À l'aube du XXI<sup>e</sup> siècle : Le plan fédéral pour l'égalité entre les sexes

Texte en français et en anglais.

Titre de la p. de t. addit., tête-bêche : Setting the stage for the next century.  
ISBN 0-662-61951-X

No de cat. SW21-15/1995

1. Femmes — Canada — Conditions sociales.
2. Femmes — Canada — Conditions économiques.
3. Femmes — Droit — Canada.
4. Programme d'action positive — Politique gouvernementale — Canada.
- I. Titre.
- II. Titre: Plan fédéral pour l'égalité entre les sexes.

HQ.1236.5C3S47 1995 305.4'0971 C95-980209-6F

Condition féminine Canada

Bureau 700  
360, rue Albert

Ottawa (Ontario)  
K1A 1C3

(613) 995-7835

Août 1995

Graphisme et production : Staigh associés limitée

0 2 8 2

# À l'aube du XXI<sup>e</sup> siècle : Plan fédéral pour l'égalité entre les sexes



Condition féminine  
Canada

Status of Women  
Canada

Canada



# À l'aube du XXI<sup>e</sup> siècle :

Plan fédéral pour  
l'égalité entre les sexes











